

1956
11
187
010
1183
4

К. М. ВАРШАВСКИЙ

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ЛЕНИНГРАДСКОГО ГОС. УНИВЕРСИТЕТА
И ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА ИМ. КАЛИНИНА

ТРУДОВОЕ ПРАВО

С. С. С. Р.

14034

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР. — БИРЖИ ТРУДА. —
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. — РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. —
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. — ОХРАНА ТРУДА. —
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ. — РАЗРЕШЕНИЕ
ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ.



«АКАДЕМІА»

ЛЕНИНГРАД * 1924

О Г Л А В Л Е Н И Е.

Глава I.

ВВЕДЕНИЕ.

1. Предмет трудового права	9
2. Общая эволюция трудового отношения и трудового права	11
3. Трудовое право СССР	15

Глава II.

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ 1922 ГОДА.

1. Общая характеристика Кодекса.....	18
2. Действие Кодекса во времени и пространстве.....	22
3. Трудовое право и гражданское право.....	23
4. Постановления о труде, дополняющие Кодекс.....	25
5. Система Кодекса и система изложения.....	26

Глава III.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

1. Понятие и значение коллективного договора.....	27
2. Субъекты коллективного договора	29
3. Форма коллективного договора	31
4. Срок коллективного договора	34
5. Сфера действия коллективного договора	35
6. Юридическая сила коллективного договора.....	35

Глава IV.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА.	36
-----------------------------------------	----

Глава V.

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

1. Соглашение сторон	38
2. Рабочая сила, как предмет договора.....	40
3. Вознаграждение	43
4. Признаки, лежащие в личности трудящегося.....	45

Глава VI.

БИРЖИ ТРУДА.

1. Основные принципы организации бирж труда.....	49
2. Прием на испытание	55
3. Наем с последующей регистрацией	57
4. Общий обзор	60

Глава VII.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

1. Субъекты трудового договора	61
2. Форма трудового договора	70
3. Непротивозаконность трудового договора	72

Глава VIII.

ИСПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ.

1. Личное исполнение	78
2. Надлежащее исполнение. Последствия неисполнения... ..	79
3. Исполнение работы, не предусмотренной договором.....	82
4. Место исполнения работы	84

Глава IX.

ВРЕМЯ РАБОТЫ.

1. Продолжительность рабочего дня	84
2. Сверхурочные работы	87
3. Сокращение 8-часового рабочего дня	91
4. Время отдыха	93

Глава X.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.

1. Минимум заработной платы	98
2. Повременная и сдельная оплата труда.....	99
3. Выплата дополнительного вознаграждения	102
4. Оплата непроработанного времени	105
5. Порядок выплаты заработной платы	113
6. Вознаграждение в натуре	116
7. Привилегированный характер трудового вознаграждения	119

Глава XI.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Тарифная сетка	124
2. Исчисление ставки	126
3. Вознаграждение сверх ставок	128

Глава XII.

ПРОЧНЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.....	133
---------------------------	-----

Глава XIII.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

1. Общие основания прекращения	135
2. Расторжение договора трудящимся	137
3. Расторжение договора нанимателем	141
4. Расторжение договора помимо воли сторон.....	150
5. Выдача удостоверения о службе.....	152

Глава XIV.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАНИМАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ.

1. Общие замечания	153
2. Уголовная ответственность нанимателя	153
3. Гражданская ответственность нанимателя	155

Глава XV.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ.

1. Профессиональные союзы и законы о труде.....	156
2. Организация профессиональных союзов	156
3. Функции профессиональных организаций	157

Глава XVI.

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА.....	159
----------------------	-----

Глава XVII.

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ.

1. Расценочно-конфликтные комиссии	160
2. Примирительные камеры и третейские суды.....	161
3. Трудовые суды	164

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.

- ВСНХ — Высший Совет Народного Хозяйства.
«В. Т.» — журнал «Вопросы Труда», изд. в Москве Издательством НКТ «Вопросы труда».
ВЦИК — Всероссийский Центральный Исполнительный Комитет Советов Рабочих, Крестьянских, Казачьих и Красноармейских Депутатов.
«ВЦИК» — «Известия ВЦИК РСФСР».
ВЦСПС — Всероссийский Центральный Совет Профессиональных Союзов.
Гр. К. — Гражданский Кодекс РСФСР 1922 г.
«Еж.» — журнал «Еженедельник Советской Юстиции».
«Изв. НКТ» — «Известия НКТ» (официальный сборник постановлений НКТ).
К. 1918 — Кодекс законов о труде 1918 г.
К. — Кодекс законов о труде 1922 г.
НКПС — Народный Комиссариат Путей Сообщения.
НКТ — Народный Комиссариат Труда СССР.
Пол. — Положение.
Пост. — Постановление.
РКК — Распочно-Конфликтная Комиссия.
СНК — Совет Народных Комиссаров.
Собр. Узак. — «Собрание Узаконений и Разпоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства».
СТО — Совет Труда и Оборона.
Уг. К. — Уголовный Кодекс 1922 г.
«ЦИК» — «Известия Центрального Исполнительного Комитета Советов СССР».
Цирк. — циркуляр.

Цифры в скобках обозначают статьи Кодекса законов о труде 1922 г.

ПРЕДИСЛОВИЕ.

Вопросы труда по общепонятным причинам привлекают к себе в настоящее время усиленное внимание. Это относится, в частности, и к вопросам трудового права. Недаром и периодическая пресса, наиболее чутко отзывающаяся на запросы момента, уделяет им столько места (журналы «Вопросы Труда», «Вестник Труда» и др.). Отдельные вопросы трудового права подверглись разработке в ряде более или менее обстоятельных монографий.

Однако, законодательство о труде в целом еще не подверглось сколько-нибудь значительной систематической обработке. Новый Кодекс законов о труде скоро будет праздновать свою вторую годовщину, а, между тем, до сего времени вышла только одна небольшая брошюра, содержащая общий очерк трудового права в целом, — «Очерки трудового права» А. Е. Семеновой, которые излагают весь предмет на 57 маленьких страничках и, разумеется, отнюдь не претендуют на полноту *).

Между тем, трудовое право СССР составляет замкнутую систему не только тесно связанных, но и взаимно обусловленных друг другом норм, проникнутых единым содержанием (защита интересов трудящихся по найму в условиях нэпа). В Кодексе законов о труде 1922 г. система эта получила свое законченное выражение. Трудовое право применяется, как единая система норм, в трудовых судах. Как единая научная дисциплина, оно изучается в университетах и других учебных заведениях. Поэтому, недостаток в систематическом изложении этой дисциплины должны были испытывать студент и преподаватель, судья и правозаступник, профессионалист и инспектор труда.

Эти соображения оправдывают, казалось бы, появление книги, которая, не претендуя на исчерпывающую полноту изложения, стремится обнять все трудовое право СССР, как единое целое, и систематически осветить его с точки зрения догматической, экономической и, отчасти, исторической.

*) Изложенное относится к литературе, вышедшей в пределах СССР. Недавно в Женеве в издании Международного Бюро Труда вышло обширное исследование, посвященное советскому трудовому праву: „L' évolution des conditions de travail dans la Russie des Soviets“. Bureau International de travail, Genève. 1924.

За время, истекшее после издания Кодекса, накопился обширный материал, литературный и законодательный, который я считал уместным осветить и использовать. Этого требовала не только полнота изложения, но и необходимость приблизить к жизни неизбежно отвлеченную и сухую догму закона, показать, как право отражает жизнь и, в свою очередь, преломляется в жизненной практике. Именно с этой целью я стремился в возможно большей мере проработать не только официальный материал — циркуляры, разъяснения и т. п. — и не только специальную юридическую литературу, но и материал газетный, вплоть до газетной хроники. Почерпнутый непосредственно из жизни, он яснее вскрывает экономическую базу правовых норм и ярче отражает право таким, как оно применяется в данной хозяйственной обстановке.

По содержанию своему настоящая книга обнимает в ряду вопросов трудового права и все вопросы, разработанные мною в выпущенном в 1923 г. «Трудовом договоре». Однако, вопросы эти получили здесь несколько иную обработку, чем в названной книге. Книга эта была написана непосредственно после опубликования Кодекса, когда новые нормы трудового права еще не успели получить освещения ни в практике проф. союзов, органов Народного Комиссариата Труда и трудовых судов, ни в прессе и литературе. В настоящее время, как указано, представляется возможным, на основании имеющегося уже материала, дать им более полное освещение. С другой стороны, подробная разработка этих вопросов с точки зрения современности заставила несколько сократить сравнительно-исторический материал, содержащийся в «Трудовом договоре» (западно-европейское право, русское до-революционное право, советское трудовое право 1918—1922 г.). Помимо этого, более широкая тема заставила перестроить всю систему изложения.

Законодательный материал использован мною по 25 июня 1924 г.

К. М. Варшавский.

Ленинград.
Август, 1924 г.

Глава I.

ВВЕДЕНИЕ.

1. Предмет трудового права.

I. Трудовое право обнимает совокупность правовых норм, регулирующих человеческий труд. Однако, трудовое право имеет своим предметом не всякий труд человека, а только труд, предоставляемый одним лицом другому по соглашению (договору). Поэтому труд земледельца, труд кустика, производящего свои изделия на сбыт, труд домашней хозяйки трудовым правом не регулируются: в этих случаях работа производится не во исполнение какого-либо договора, — трудящийся здесь юридически свободен: он вправе производить работу или не производить ее, поскольку он. — в силу экономической, а не юридической необходимости, — работает, он выбирает предмет работы, время и место, порядок и способ работы по своему свободному усмотрению.

Но и та работа, которая производится не по свободному усмотрению трудящегося, не в силу одной только экономической необходимости, а в силу его юридической связанности, — далеко не всегда подпадает под понятие трудового права:

1) Если эта юридическая связанность, зависимость трудящегося зиждется не на соглашении с тем лицом, коему он свой труд предоставляет, а на законе, — такой труд регулируется не трудовым правом, а нормами иного порядка. Так, не относятся к области трудового права правила, регулирующие труд заключенных ¹⁾, труд военнослужащих ²⁾, работу детей, исполняемую ими по указанию их родителей.

2) Однако, и в том случае, когда источником трудового отношения служит не закон, а договор, но предметом договора является уста-

¹⁾ Ср. циркуляр НКТ 16/IV—23 г. № 161/736, «Изв. НКТ» № 15—16: «Труд заключенных нормируется согласно законам установленного режима и, находясь под наблюдением прокуратуры НКЮ, не является поднадзорным инспекции труда». С ведомственной точки зрения, разделение проводится здесь по той же линии, что и с точки зрения науки права.

²⁾ О труде военнослужащих нестроевых категорий см. ниже, стр. 38.

повление не одного только трудового отношения, но и связанности иного порядка, — политического, публично-правового, — мы имеем отношение, не обнимаемое трудовым правом: трудовое право есть право, регулирующее трудовые отношения, которые возникают из частных, частно-правовых соглашений. Поэтому труд крепостных, поселявшихся на земле сюзерена и добровольно подчинившихся его хозяйской и политической власти, не составляет предмета трудового права даже в историческом аспекте.

3) Наконец, и там, где имеется частно-правовой договор о труде, он не всегда представляет предмет трудового права: ремесленник, исполняющий заказ, трудится по договору, но предметом договора является не предоставление рабочей силы, — труда, как такового, — а достижение определенного производственного эффекта — готовая вещь. Поэтому и труд подрядчика, и труд поверенного не обнимаются трудовым правом. Предметом трудового права является исключительно наемный труд, — труд, предоставляемый по договору личного найма, или, что то же, трудовому договору (понятие трудового договора подробнее будет выяснено ниже в гл. V').

II. Следует, впрочем, отметить, что та часть трудового права, которая обнимает собою постановления об охране труда (санитарной и технической), распространяется на всякий труд, независимо от его юридической квалификации: в отношении технической и санитарной охраны труда НКТ подведомственны все вообще предприятия и хозяйства, независимо от того, является ли применяемый в них труд наемным трудом, или нет¹⁾. Поэтому действие постановлений по охране труда распространяется и на военные предприятия и учреждения, которые вообще действию К. не подчиняются²⁾, на членов промысловых кооперативных товариществ и артелей³⁾, производящих изделия на сбыт, на крестьян, подвозящих на своих лошадях лесоматериал к местам сплава⁴⁾ (поряд, см. ниже стр. 40). Далее, инспекция труда осуществляет в полной мере все предоставляемые ей в порядке ст. 148 и 149 К. права в отношении предприятий, учреждений и хозяйств, хотя бы персонал работников последних и состоял из одних родственников владельцев...», несмотря на то, что работа близких родственников владельца (родителей, детей, супруга, братьев и сестер) допускается и без заключения трудового договора⁵⁾. Равным образом, постановление НКТ об устройстве и содержании хлебопекарен⁶⁾ распространяется и на хлебопекарни, в коих наемный труд не применяется.

1) По Пол. о НКТ СССР 12/XI—23 («Изв. НКТ» № 13—15 37—39), к задачам НКТ отнесены «выработка и проведение... мероприятий... по охране труда», без ограничивающего признака наемного труда.

2) Пост. СНК 26/XI—20 («Собр. Узак.» № 92, ст. 496).

3) Пост. СНК 26/IX—22 («Собр. Узак.» № 63, ст. 810).

4) Пост. НКТ 12/I—24 № 24/310 («Труд» 16/I № 13, «Изв. НКТ» № 4).

5) Пост. НКТ 19/II—23 о труде родственников владельцев предприятий и хозяйств («Изв. НКТ» № 7).

6) Пост. 10/III—24 № 108/351 («Труд» 23/III № 67, «Изв. НКТ» № 12), ст. 2. О разногласиях, возникших по этому поводу, см. «Труд» 6/II—24 № 29.

2. Общая эволюция трудового отношения и трудового права.

I. Ни в патриархальном, ни в рабовладельческом, ни в крепостном хозяйстве не было места для применения наемного труда. Так как и в древнем Риме — колыбели нашего современного права — народное хозяйство зиждилось преимущественно на подневольном труде, то естественно, что личный наем не получил там самостоятельной нормировки. Поскольку в отдельных немногочисленных и экономически несущественных случаях имело место использование наемного труда, к нему применялись, по аналогии, постановления об имущественном найме. Имущественный наем — договор о пользовании имуществом (вещами, животными, рабами, т.-е. трудом рабов) — развился раньше, чем личный; когда уже в христианскую эру, по мере усиления процессов разделения труда и социальной дифференциации, стал распространяться личный наем, — договор о пользовании рабочей силой (трудом свободных людей), — к нему применили готовый шаблон.

Такое объединение обоих видов найма общим названием и общими правовыми нормами находило свое оправдание не только в экономических условиях, но и в разившейся на почве этих экономических условий идеологии римлян: продажа свободным человеком своего труда рассматривалась, как нечто позорное, приносящее его до положения раба, а потому казалось естественным применять к его труду те же постановления о найме, которые применялись к найму рабов.

II. В средние века использование чужого труда облакалось не в форму такого договорного отношения, при котором друг другу противостоят два формально независимых и одинаково свободных субъекта, а в форму отношений крепостнических: работники, предоставлявшие землевладельцу свой труд, вместе с тем прикреплялись к земле, на которой они поселялись, и подчинялись его власти — не только хозяйской власти землевладельца, но и политической власти феодала.

Таким образом, и средневековому строю трудовое отношение в его чистой форме было чуждо, и этот строй не мог породить трудового законодательства. Правда, уже к концу средних веков выделилось трудовое отношение, очищенное от посторонних, публично-правовых наслоений. В городах подмастерья вскоре после возникновения цехового строя, благодаря замкнутости цехов, утратили возможность с достижением известного возраста обзаводиться собственной мастерской и превратились и социально, и экономически в особый класс, противопоставляющий свои интересы интересам мастеров. И, действительно, социальное обособление этой группы вызывает появление соответственного законодательства; но законодательство это имеет специальный характер, очень незначительный размах и по своему содержанию направлено преимущественно на ограждение интересов нанимателя путем запрещения объединений подмастерьев, наказуемости самовольного ухода и т. п. мер, а не на регулирование условий труда.

III. Так как общего законодательства о труде средние века не создали, то когда в новое время наемный труд приобрел в экономиче-

ской жизни большее значение, к нему стали применять нормы римского права, которое почти повсеместно было воспринято в качестве действующего права. Нормы эти не только не были приурочены к экономическим условиям и потребностям нового времени, но вообще, как мы видели, плохо приурочены были к условиям пользования человеческим трудом, как своеобразным объектом права; они имеют субсидиарный характер, т.-е. регулировали отношения по найму лишь постольку, поскольку контрагенты в своем соглашении не устанавливали иных условий; распространяясь на все виды найма труда, в какой бы области он ни применялся — в домашнем хозяйстве или в промысле, в промышленности или в торговле, — нормы эти по необходимости были слишком общи и абстрактны.

Между тем, сфера применения наемного труда, с развитием капитализма, все более и более расширялась; с развитием техники, самый труд все более специализировался; различие в экономическом и социальном положении нанимателя и нанимающегося становилось все более ощутительным, и все сильнее обозначалась потребность в законодательстве иного типа — законодательстве более специализированном, законодательстве, по своему содержанию ограждающем интересы слабейшей стороны трудового отношения и, в связи с этим, по форме облеченном в податливые нормы.

Различие между принудительным и податливым регулированием условий труда имеет весьма существенное значение, и на нем мы должны остановиться подробнее.

В современном государстве правовые отношения между частными лицами строятся, по общему правилу, на принципе договорной свободы: определение всех или большей части условий договора предоставляется на усмотрение сторон, — граждански-правовой договор создается не законом, а контрагентами. Возьмем для примера договор подряда. Закон устанавливает обязанность подрядчика выполнить определенную работу, принять меры к полной сохранности вверенного ему имущества, сдать работу без недостатков. С другой стороны, закон устанавливает и обязанность заказчика принять работу и уплатить вознаграждение (ст. 220—228 Гр. К.). Но закон, во-первых, не предусматривает ряда других вопросов, касающихся обязанностей сторон: он не определяет того, должен ли подрядчик выполнить работу личным трудом или через посредство третьих лиц, в каких условиях он эту работу может производить и т. д.; он не касается и того, как эта работа вознаграждается: размер вознаграждения определяется всецело по усмотрению сторон, и от них же зависит установление срока выплаты его, места платежа, размер отдельных частичных платежей и т. д. Словом, длинный ряд условий договора законом вовсе не предусмотрен, а оставлен всецело на усмотрение сторон. Во-вторых, — и это особенно существенно, — поскольку закон определяет те или иные права и обязанности сторон, он делает это не в порядке принудительном, а лишь на тот случай, что сами стороны не договорятся об ином: гражданский закон имеет большую частью восполнительное значение, нормы его — нормы податливые. Статьи Гражд. Ко-

декса часто соответственным образом и редактированы. Так, напр., мы читаем в главе о подряде: «При отсутствии иного соглашения подрядчик обязан производить работу своим иждивением» (221 Гр. К.). Но и там, где этого не сказано, стороны большей частью могут условиться иначе, чем это предусмотрено в законе. Например, если следующая статья говорит: «подрядчик обязан принять все меры к полной сохранности вверенного ему имущества» (222 Гр. К.), то это не является препятствием к тому, чтобы заказчик освободил подрядчика от такой обязанности и взял бы охрану этого имущества на себя. Такой податливый характер имеет огромное большинство норм гражданского права. Это и естественно: назначение гражданского права — обеспечение свободы развития частной инициативы, а потому необходимо не только предоставить сторонам возможность вступать в тот или иной договор, но и дать им право определять, сообразуясь со своими интересами и с особенностями каждого отдельного случая, последствия, из этого договора протекать.

Таков принцип автономии воли, на котором зиждется договорное право, как капиталистических стран, так и С. С. С. Р. Но он допускает изъятия. Государство, предоставляя гражданам возможность свободно вступать в правовые отношения, может поставить этой свободе известный предел: оно может сказать, что таких сделок, которые нарушают обще-государственный интерес, оно не допустит; оно может объявить, что известного рода сделки вообще не пользуются защитой закона (напр., сделки, связанные с азартными играми); наконец, оно может в отношении отдельных типов договоров установить некоторые условия, которые не могут быть изменяемы волею сторон.

Такое ограничение сферы частной автономии особенно часто имеет место в отношении договоров, заключаемых лицами, не равными по своему экономическому положению: государство имеет основание опасаться того, что экономически сильный контрагент злоупотребит своей силой и навязнет экономически слабому условия, которые еще более ослабят слабого и усилят сильного.

Не трудно понять, что трудовой договор в этом смысле наиболее типичен. Именно здесь экономическое неравенство сказывалось и называется явственнее всего, а потому здесь ощутительнее, чем где-либо, необходимость вмешательства. И законодательства капиталистических стран, дабы предотвратить еще большее обострение классовых противоречий и сохранить, по возможности, социальный мир, вынуждены были с давних пор вводить ограничения в свободу усмотрения сторон¹⁾.

Законодательство, направленное к ограждению интересов трудящихся посредством принудительных норм, берет свое начало от рубежа XIX в.: появление фабрик быстро создало новый общественный класс, более многочисленный и крепче спаянный, нежели подмастерья, и еще более пролетаризованный, чем они, и этот рабочий класс стал до-

¹⁾ Ср. Г. Геркнер. Рабочий вопрос. Вып. I. Социальная реформа. Пер. с 5-го изд. Ф. Гейфдингга. 1917. Стр. 7—9. — Ср. также Исай (Isay). Юридическая сделка и экономическое неравенство (русск. пер., Спб. 1909).

бываться регламентации своего положения. Регламентация эта охватила сперва только некоторые отдельные отрасли труда (мануфактуры); она коснулась при этом только отдельных групп рабочих, в наибольшей мере страдающих от эксплуатации, — женщин и малолетних; она затронула только некоторые, немногие стороны их труда, — главным образом, рабочее время.

Постепенно сфера государственного вмешательства расширялась, принцип экономического либерализма должен был уступить под напором новой социальной силы, и государственное вмешательство распространено было с женщин и детей на взрослых рабочих, с одних отраслей фабричной промышленности на другие, а затем с фабричной промышленности на мелкую промышленность и с промышленных рабочих на торговых служащих, сельско-хозяйственных рабочих и иные категории трудящихся по найму. С такой же постепенностью расширялся и круг вопросов, регулируемых законом: первоначально он касался только рабочего времени, но затем охватил и большинство прочих условий труда, сроков выплаты заработной платы, порядка ее выплаты и — что особенно существенно — ее размеров.

На отдельных этапах этой эволюции мы останавливаться не будем. Отметим только, что к началу мировой войны охрана труда в сколько-нибудь значительной мере осуществлена была только в отношении фабрично-заводской и горной промышленности, т.-е. тех отраслей народного хозяйства, в которых рабочие выступили наиболее организованно и добились признания своих прав; в других областях существовали только отдельные разрозненные нормы. Как известно, в течение XIX века развитие капитализма привело к сосредоточению средств производства в руках немногих и пролетаризации широких масс, вынужденных продавать свой труд; произошло перемещение центра тяжести из области самостоятельного труда в область труда наемного. Но законодательство о труде в целом не отразило в себе этого перемещения.

Развитие трудового права не шло в уровень с развитием рабочего класса, а постоянно отставало от него. Это объясняется как консервативным характером права и законодательства, так и, особенно, тем, что фиксация в законе экономических достижений рабочего класса противоречила интересам правящих классов. Этим объясняется фрагментарный характер трудового законодательства капиталистических стран. Оно не развивалось естественно и свободно, а пополнялось отдельными, специальными законами под непосредственным влиянием рабочего движения. В классовом характере законодательства мы находим объяснение его неравномерности, — относительно более сильные группы трудящихся пользуются защитой закона в большей степени, нежели экономически слабые. Этим же классовым моментом объясняется и скудность этого законодательства: оно регулировало условия труда только в той мере, в какой законодателя вынуждала к этому создававшаяся экономическая обстановка.

Наряду с рабочим законодательством, недостаточным и пестрым, но все же направленным к ограждению интересов трудящихся, про-

должны существовать и гражданские нормы, посвященные личному найму. Основанные все на том же римском праве, они, как и все римское право, были построены на начале свободы соглашения и невмешательства государства. Подобно другим типам договорных отношений, они при кодификации гражданского права, произведенной в большинстве европейских государств на рубеже XVIII—XIX в., вошли в гражданские уложения и долгое время, наравне с прочими частями этих уложений, не шли навстречу потребности в жесткой нормировке частно-правовых отношений, возникшей в связи с социальной дифференциацией населения; между тем, пролетарий нового времени, в отличие от средневекового пролетариата, будучи формально свободен, экономически находился в полной зависимости от нанимателя; для устранения возникшего таким образом несоответствия между его юридическим и экономическим положением необходимо было отбросить принцип манчестерской школы «laissez faire, laissez passer» и урегулировать его положение принудительными нормами не только в сфере специального законодательства о промышленном труде, но и в общих постановлениях гражданского права о личном найме¹⁾.

Введение принудительного начала совершилось уже в конце XIX века и начале XX-го. Такое сближение специального законодательства с общим открывало путь к их слиянию: казалось бы, что раз то и другое преследуют одну общую цель — защиту трудящихся — и построены на едином принципе — принудительной нормировки — они должны были бы составить единое целое. Однако, этого не случилось, — не случилось потому, что объединение всех трудящихся под защитой единого комплекса правовых норм послужило бы лишним связующим звеном между ними, между тем, как правящие классы были заинтересованы в том, чтобы, регулируя положение трудящихся множеством отдельных специальных законов, искусственно раз'единять и расслаблять их²⁾.

Этот последний шаг — создание единого рабочего права — сделал только советский законодатель.

3. Трудовое право СССР.

I. С Октябрьской революцией рабочее законодательство из фабрично-заводского стало трудовым: законодатель стал на путь уравнивания в правах всех категорий трудящихся и обобщения всех норм трудового права. В ст. 1 первого изданного советской властью декрета

¹⁾ О принудительной нормировке трудового отношения см. статью И. С. Войтинского—«Новые течения в гражданском законодательстве о найме труда» в «Вопросах обществоведения», т. I, 1908 г., стр. 5—11.

²⁾ Об общем западно-европейском законодательстве о трудовом договоре см. мой «Трудовой договор», стр. 13 прим. О современном германском законодательстве см. Ф. Маркузон—«Труд в Германии». В дальнейшем нами использован также W. Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, 3 Aufl. 1921.

В № 4 «В. Т.» за 1924 г. изложено содержание нового германского проекта закона о едином трудовом договоре. См. также Общий сравнительный обзор важнейших моментов законодательства о труде у нас и за границей, помещенный в № 2 «В. Т.» за 1924 г.

о труде — декрета 29 октября 1917 г. о 8-часовом рабочем дне, мы читаем: «Настоящий закон распространяется на все предприятия и хозяйства, независимо от их размера и от того, кому они принадлежат, и на всех лиц, занятых работой по найму».

Идя вширь, советское законодательство о труде развивалось и вглубь, захватывая новые области трудового быта, не затронутые западно-европейским правом, и регламентируя их сообразно с интересами трудящихся.

При этом декреты, изданные в первое время после Октябрьской революции, имеют в принципе такой же характер, как и соответствующие законы Зап. Европы: они не фиксируют прав трудящихся, а устанавливают только минимум этих прав — максимальный рабочий день, минимальную заработную плату и т. д. Основую взаимоотношений трудящегося и нанимателя попрежнему служит индивидуальное соглашение, которое может установить еще меньший рабочий день, более высокую плату и т. д. Различие между советским правом этого периода и правом западно-европейским — не столько качественное, сколько количественное: первое имеет более широкий размах и идет дальше и глубже, чем право капиталистических стран, но оно идет в том же направлении.

II. Постепенно, однако, с усилением элементов социалистического строя — с уничтожением частной собственности, частной промышленности и торговли, а, следовательно, и всего частного оборота, — регулирование труда приобретает иной характер. Частно-правовое соглашение, вытесненное из всех областей хозяйственной жизни, теряет свое значение и в сфере трудового права: основой трудового отношения становится, вместо договора, трудовая повинность: распределение рабочей силы производится по предписанию подлежащего гос. органа, обязательному как для нанимающегося, так и для нанимателя; их соглашение принципиально бессильно что-либо изменить. Государственная власть, определяя, кто и где должен работать, предписывает в принудительном порядке и все прочие условия труда; в частности, она устанавливает уже не максимальный, а строго фиксированный рабочий день, который не может быть ни увеличиваем, ни уменьшаем; она устанавливает не минимальные, а опять-таки жесткие ставки оплаты труда, не минимальные, а твердые нормы отдыха и т. д. Государственная власть, назначающая на работу, может и снять с работы, перевести трудящегося в другое место, в другой город, на другой род работы; он лишь послушное орудие в ее руках; принципы, на которых обычно строилось военное дело, кладутся в основу всей хозяйственной жизни («период военного коммунизма»). Эта стадия развития советского законодательства о труде нашла себе наиболее яркое выражение в Положении о тарифе 1920 г.¹⁾

III. Новая экономическая политика внесла в трудовое право существенные изменения, которые могут быть сведены к трем основным положениям: отмена трудовой повинности, замена ре-

¹⁾ Собр. Узак. 1920 г. № 61—62, ст. 276.

регламентации труда нормировкою труда, возрождение договорного начала.

Отмена трудовой повинности диктовалась основным принципом эпохи — отказом гос. власти от принудительного регулирования из единого центра всей хозяйственной жизни страны; за всяким и каждым признано было право свободного хозяйствования (замена продрозвертки продналогом), право каждого хозяйствующего субъекта проявлять свою частно-хозяйственную инициативу и направлять свои силы на ту или иную область хозяйственной жизни по собственному усмотрению.

В связи с этим стоит и замена регламентации труда нормировкою труда: поскольку эпоха основывалась на идее пробуждения частной инициативы, необходимо было не только предоставить трудящемуся право свободного выбора между наемным трудом и иными сферами применения своих хозяйственных сил, но и возможность выбирать себе по своему вкусу место работы, улучшать условия своего труда и добиваться увеличения вознаграждения. Для того, чтобы этот стимул мог быть достаточно силен, необходимо было упразднить всякие максимумы вознаграждения, минимумы рабочего времени и т. п. Отмена жестких норм диктовалась, далее, признанием права на существование частной промышленности: советская власть не имела оснований лишать трудящегося права отстаивать там лучшие условия труда. Наконец, необходимо было предоставить и государственным предприятиям возможность привлекать к себе квалифицированную рабочую силу путем повышения ставок и установления более льготных условий труда, выходящих за пределы устанавливаемого законом минимума.

Что касается до третьего изменения, принесенного эпохой, — восстановления договорного начала, — то оно является непосредственным выводом из отмены трудовой повинности и необходимой предпосылкой отмены жестких норм. На место трудовой повинности встало установление трудового отношения по свободному соглашению сторон, и этим же свободным соглашением устанавливаются конкретные условия труда.

Само собой разумеется, что отмена жестких норм — принудительной нормировки труда — отнюдь не равнозначуща восстановлению принципа договорной свободы; принудительная регламентация труда осталась: закон более не фиксирует условий труда, но он регулирует их, устанавливая гарантированный минимум прав трудящихся.

Таким образом, если принудительная регламентация, характерная для старой экономической политики, из многих областей хозяйственной жизни исчезла, то в сфере трудового права неподатливые нормы остались и поныне в большом числе: государство не принуждает нанимателя принимать на работу или заключать трудовой договор именно с данным трудящимся, так же, как оно не принуждает трудящегося работать вообще или работать в данном предприятии. Но поскольку трудовой договор между ними заключается, их отношения нормируются не только этим договором, но еще нормами закона; точнее го-

воря — не столько договором, сколько законом. Закон определяет максимум рабочего времени, и минимальное время отдыха, и минимум вознаграждения, и сроки, место и время выплаты вознаграждения, и т. д., и т. д. Поэтому вполне естественно было и при новой экономической политике трудовому договору уделить место не в Гражд. Кодексе, а в Кодексе зак. о труде, несмотря на то, что теперь отношения между нанимателем и нанявшимся возникают на основании такого же добровольного соглашения, как и отношения по подряду, купле-продаже, поручению, товариществу и т. д.

Глава II.

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ 1922 ГОДА¹⁾.

1. Общая характеристика Кодекса.

Изложенная нами в предшествующей главе краткая история советского законодательства о труде в значительной мере определяет физиономию нового К.

I. Первая черта К., которую надлежит отметить,—его распространение на все категории трудящихся по найму: в силу ст. 1, «постановления К. распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение».

Расширение круга лиц, объединенных общей системой правовых норм, представляет некоторую опасность в том отношении, что оно приводит либо к чрезмерной общности этих норм, либо к тому, что они недостаточно учитывают специфические особенности труда той или иной группы обнимаемых им лиц. И К. не избег этой опасности. Чрезмерная общность некоторых его норм корректируется изданными в его развитие постановлениями НКТ; труднее вносить корректив в те нормы, которые устанавливают в общей форме положение, практически неприменимое в той или иной отдельной отрасли народного хозяйства. Так, целый ряд норм К. неприменим к условиям труда на транспорте (см. ниже, стр. 86, 89, 113, стр. 124); равным образом, по авторитетному свидетельству одного из ответственных работников НКТ, «проведение К. полностью в деревне встречает чрезвычайно большие затруднения, устранение которых в административном порядке абсолютно невозможно, ибо тут действует ряд почти непреодолимых объективных условий». Поэтому представлялось бы более рациональным «пойти в де-

¹⁾ По поводу отдельных постановлений К. появилось довольно много статей и заметок, которые будут указаны в дальнейшем; но К. в целом пока еще не подвергался сколько-нибудь серьезной разработке. Единственная работа, дающая *общий* обзор К., — «Очерки советского трудового права» А. Е. Семеновой (Харьков, 1923). Автор сумел на протяжении нескольких десятков страниц живо и ярко осветить все основные моменты; но он, естественно, не даст ни исторического фона, ни догматического анализа постановлений К.

Ср. еще интересную статью проф. Войтинского «Советское трудовое право на рубеже 1924 г.» в № 2 и 3 «Вестника Труда» за 1924 г.

рению с «урезанной» программой в области охраны труда, но зато уже проводить эту сокращенную программу со всей твердостью 1).

Следует заметить, что эта генерализация норм трудового права в К. идет в одном определенном направлении: связанное исторически с фабрично-заводским законодательством, советское трудовое право по большей части не устанавливает каких-либо совершенно новых по своему содержанию норм, которые учитывали бы реальные экономические интересы всей массы трудящихся, а распространяет, до известной степени механически, нормы охраны труда фабрично-заводских рабочих на всех прочих нанимающихся. Этим объясняется то обстоятельство, что вопросы, которые по существу должны были бы получить различную нормировку для рабочих и служащих или для работников промышленности и транспорта, вследствие различного характера труда тех и других получили, одинаковое, огульное разрешение, ориентирующееся по одним только промышленным рабочим. Таковы, напр., вопросы о порядке найма (порядок, установленный К., к подавляющему большинству служащих оказывается трудно применимым, см. ниже, стр. 57), о нормах выработки (понятие, применимое только к лицам физического труда, — в отношении лиц умственного труда возможно было бы установление параллельных правил о добросовестном, тщательном, рачительном исполнении их обязанностей и т. п.), о порядке разрешения сверхурочных работ (с разрешения инспекции труда, исполнение которого при отдаленности места производства работ от местожительства инспектора, например, в сельском хозяйстве, технически невозможно), о недопустимости увольнения по причинам субъективного характера (неприменимо к ответственным работникам), о перерывах в работе (применимо только к трудящимся с нормированным рабочим днем) и т. д. Этим же, между прочим, объясняется и терминология К., который иногда говорит в общей форме о «нанимающихся», «трудящихся», «работающих по найму», «лицах наемного труда», «рабочих и служащих», иногда же упоминает только о «рабочих» (87, 174); в этих случаях подлежащие нормы должны, конечно, применяться и к служащим 2).

То обстоятельство, что промышленный пролетариат находится в центре внимания законодателя, объясняется, прежде всего, исторически. Но это обстоятельство находит себе и некоторое более внутреннее объяснение в первенствующем политическом значении этой группы. Во всяком случае, численное соотношение промышленного пролетариата с прочими трудящимися по найму не могло служить основанием для того, чтобы ориентироваться по нему.

Конечно, К. не довольствуется установлением положений, распространяющихся на всех трудящихся, а учитывает наличие тех или иных специфических особенностей экономического или технического характера, и либо сам устанавливает изъятия из общих положений (напр., из принципа 8-часового рабочего дня для с.-х. рабочих в ст. 97 и 106, см. стр. 86, 87), либо предоставляет установление соответствующих изъятий НКТ (напр., в отношении применения женского труда при ночных работах, ст. 130, прим.). В отношении некоторых групп трудящихся создавалось, таким образом, свое специальное законодательство (гос. служащие, см. ниже, стр. 42, работники транспорта, стр. 86, 89, 113, 159, 162). Но это — лишь отдельные

1) См. ст. П. Резникова в «Труде» 17/1—24 № 14. Цирк. Нар. Ком. Земледелия РСФСР 3/III—24 № 154/45А констатирует: «Обследование совхозов в ряде губерний, произведенное инспекцией труда, показало, что условия труда в совхозах вопиющим образом нарушали К., циркуляры НКТ, заключенные колл. договоры, и т. п.» (цит. по «Изв. НКТ» № 13—14).

2) Этим же объясняются и некоторые пробелы К., незаметные с точки зрения интересов промышленного пролетариата, но весьма существенные с точки зрения других категорий трудящихся по найму, напр., отсутствие каких-либо норм о санитарном состоянии помещений для жилья, предоставляемых трудящимся (прислуге, дворникам, линейным ж.-д. служащим и т. п.).

случаи: во многих других случаях практика вынуждена обходить или сознательно уклоняться от выполнения постановлений К., и лишь постепенно эти фактические отклонения санкционируются в законодательном порядке (напр., наем с последующей регистрацией, см. стр. 57, сверхурочные работы на транспорте, см. стр. 88).

II. Другая, не менее существенная особенность К. — сочетание договорного начала с принудительными нормами. Результатом этого сочетания является фиксация в К. минимума прав трудящегося. Она нашла себе проявление, прежде всего, в вопросе о заработной плате: по действовавшему до нового К. Кодексу 1918 г. заработная плата определялась обязательным для всех тарифом; наоборот, К. 1922 г. предвидит только установленные минимума заработной платы (59) и минимальные ставки оплаты сверхурочных работ (60). Таким же образом К. 1918 г. твердо фиксировал продолжительность рабочего дня, в то время, как К. 1922 г. устанавливает 8-часовой рабочий день только в качестве максимума (94), а коллективные и трудовые договоры могут устанавливать дальнейшее сокращение рабочего времени. В отношении сроков выплаты вознаграждения К. устанавливает лишь максимальные сроки (не реже, чем каждые две недели, 65), но допускает и более частую выплату. Равным образом, К. устанавливает только минимальный срок отпуска (114), по возможно и его удлинение в порядке соглашения. Трудящиеся, временно утратившие трудоспособность, сохраняют за собою место... на срок не менее двух месяцев» (92), но могут выговорить себе и большие сроки, и т. д. ¹⁾

В соответствии с односторонне-принудительным характером норм К., ст. 4 постановляет: «Все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда, сравнительно с постановлениями настоящего К., действительны» (см. ниже стр. 31, 72).

III. Третья особенность нового К. — компромиссный характер его постановлений. Общая тенденция обоих Кодексов — нового и старого — разумеется, одинакова: во главу угла ставится охрана интересов трудящегося. Но, вместе с тем, К. 1922 г. гораздо менее прямолинеен и принципиален, нежели К. 1918 г.: при столкновении интересов нанимателя и трудящегося он старается найти некоторую равнодействующую, а не становится исключительно на защиту трудящегося. Это изменение и естественно: создавая новый К., законодатель, конечно, имел в виду необходимость, в связи с новой экономической политикой, открывшей пути частному капиталу, закрепить за трудящимся право на сносные условия существования, обеспе-

¹⁾ Та идея, что К. устанавливает лишь минимум прав трудящихся, нашла себе выражение и в ст. 1, в силу коей «постановления К. распространяются на всех лиц, работающих по найму (1), и обязательны для всех... применяющих наемный труд за вознаграждение (2)». Таким образом, ст. 1 в первой своей части устанавливает права трудящихся, во второй — обязанности нанимателя; о правах нанимателя и обязанностях трудящихся она не говорит ничего, так как их нормировка не составляет основного предмета К. (хотя и она имеет место, ср. ниже).

чить ему не только формальную, юридическую свободу — свободу само-закабаления, но и фактическую свободу действий; но он должен был в то же время учитывать и необходимость создать такие условия, при которых могла бы развиваться хозяйственная жизнь страны, при кото-рых и частный промышленный капитал нашел бы достаточные стимулы для выступления на арене хозяйственной жизни ¹⁾.

Характерно в этом отношении уже отмеченное нами обстоятель-ство, что К. 1922 г., в отличие от К. 1918 г., устанавливая широкие общие принципы защиты труда, в очень многих случаях ого-варивает допустимость частных изъятий.

Выше (стр. 19) мы уже привели несколько примеров. Отметим еще, что, распространяя постановления К. на всех трудящихся, законо-датель оговаривает необходимость издания особых постановлений, уста-навливающих изъятия в отношении лиц, работающих на дому (1, прим.); предоставляя трудящимся право свободной отлучки в перерывах между работою, К. допускает возможность изъятий из этого правила, уста-навливаемых с согласия соответствующего проф. союза и с санкции орга-нов НКТ (99, прим.); требуя для производства сверхурочных работ раз-решения инспектора труда, К., вместе с тем, оговаривается, что в эк-стренных случаях достаточно последующего уведомления инспектора (104, прим.). К. 1918 г. этих изъятий не знал: новый К. учитывает опыт прошедших лет, он осмотрительнее, детальнее и осторожнее.

То же стремление к средней линии обнаруживается и в ряде дру-гих постановлений К. К. 1918 г. вовсе не допускал женщин к сверх-урочной работе; К. 1922 г. сохраняет это постановление только в отно-

¹⁾ А. Е. Семенова с этим положением несогласна. По ее утверждению, «всякий, знакомый с внутренней историей советского трудового права, знает, что не о создании благоприятных условий развития частного промышленного капитала заботилась советская власть при изменении своей политики зар-платы и регулирования труда» (отзыв на мою книгу «Трудовой договор по К.» в «Вестн. Сов. Юстиции» 1924 г. № 3). Разумеется, первостепенное значение имеют другие, отмеченные выше моменты — облегчение маевирования гос. предприятий и создание у рабочего стимулов к повышенной производительности труда (на эти моменты мною указывалось в «Трудовом договоре»). Однако, необходимо отметить, что в первый период нэпа, пока гос. промышленность еще не успела окрепнуть, играл значительную роль и момент протекционизма в отно-шении частной промышленности. Так, резолюция, принятая Всероссийской кон-ференцией РКП 19/22 декабря 1921 г. по докладу Каменева (п. 9) и повто-ренная постановлением IX Съезда Советов (п. 6), признала, что «в целях уве-личения общего количества продуктов в стране и оживления товарообмена. Со-ветская власть должна... обеспечить мелким и средним (частным и коопера-тивным) предприятиям условия правильного развития производства...», а удель-ный вес мелкой и средней промышленности в то время, при слабом еще раз-витии крупной гос. промышленности, был довольно значителен.

В настоящее время, с развитием гос. промышленности и изменением курса экономической политики в отношении частного торгово-промышленного капитала, положение существенно изменилось.

Помимо этого, А. Е. Семенова односторонне освещает отмечаемую мною связь между новым советским трудовым правом и частной промышленностью. Связь эта заключается не столько в том, что законодатель, при составлении К., учитывая интересы частной промышленности, шел ей на встречу, сколько в том, что, учитывая ее существование, он закреплял за *трудящимся* право доби-

шении беременных и кормящих грудью (131). По прежнему праву ¹⁾, беременные вообще не могли быть отправляемы в командировку; К. сохраняет это постановление только для беременных с пятого месяца беременности (133). По прежнему праву ²⁾, трудящийся мог во всякое время расторгнуть договор, заключенный им с частным нанимателем хотя бы на определенный срок; новый К. этого не допускает: расторжение возможно, но только при наличии определенных оснований (48, см. стр. 138). Сюда же относится ряд постановлений, которые возлагают на нейтральные органы примирительного разбирательства, призванные находить равнодействующую между интересами нанимателей и трудящихся, те функции, которые раньше выполнялись проф. союзами, представлявшими лишь интересы одной стороны — трудящихся. Таковы, например, установление норм выработки (56), увольнение нанявшихся вследствие непригодности к работе (47, прим. 1) ³⁾.

2. Действие Кодекса во времени и пространстве.

I. К. введен в действие с 15 ноября 1922 г. ⁴⁾. Но он находит применение и ко всем трудовым отношениям, возникшим до этого времени ⁵⁾.

II. Действие К., утвержденного ВЦИК РСФСР, распространяется не только на территорию РСФСР, но, на основании существовавших между республиками Союза договорных отношений, и на все союзные и автономные советские республики и области (ст. V Пост. о введ. К. в действие).

В других республиках, входящих в состав СССР, К. был переиздан с незначительными изменениями. Таким образом, формально основное законодательство о труде в СССР не объединено, хотя «установление

ваться улучшения условий труда; под этим углом зрения следует рассматривать основные принципы К. — отмену трудовой повинности, отмену жестких тарифов, установление минимума зар. платы и т. п. Именно эту сторону вопроса я особенно подчеркивал на цитированных Семеновой стр. 8 и 16 «Трудового договора», следуя в этом отношении объяснениям Нар. Комиссара Труда Шмидта, данный по поводу нового К. на IV сессии ВЦИК (см. «Бюллетени ВЦИК IV сессии IX созыва», № 1, стр. 2).

Против выказанного мною положения о том, что законодатель учитывал необходимость развития частной промышленности, высказывается и И. С. Войтинский («Вестник Труда», 1924 г. № 2 стр. 40). По его утверждению, «мерилом правовых гарантий, которые могут быть предоставлены трудящимся в трудовом праве, служило и служит у нас объективное экономическое положение гос. предприятий». Действительно, законодатель, учитывая необходимость поддержания частной промышленности, ориентировался преимущественно на гос. промышленность, и поскольку я выдвигал в особенности, частный промышленный капитал, мое изложение страдало некоторой неточностью.

¹⁾ Пост. ВЦСПС и НКТ («ВЦИК» 1920 г. № 264).

²⁾ Положение о тарифе 1920 г., ст. 146.

³⁾ В процессе составления нового К. сознание необходимости соразмерить интересы нанимателя и нанимающегося постепенно обозначалось все определеннее. См. подробнее в моем «Трудовом договоре», стр. 17—20.

⁴⁾ Ст. I Пост. о введении в действие К.

⁵⁾ Ст. 7 Пост. СНК 3/IV—23 об утверждении перечней постановлений... изданных до введения в действие К., сохраняющих силу, а также утративших ее («Собр. Узак.» № 34—35, ст. 376).

основных законов о труде» подлежит по Конституции СССР ведению Союза (разд. II, ст. 1, п. р). Но так как в числе объединенных комиссариатов имеется и НКТ (конституция СССР, ст. 52), и регулирование труда составляет, таким образом, одну из функций союзного правительства, то после образования СССР издаются постановления, уже формально обязательные для всех республик; НКТ СССР распространил также действие ряда постановлений, ранее изданных НКТ РСФСР, на прочие союзные республики (см. ниже, стр. 76, 93, 105, 135).

Граждане РСФСР, договоры с которыми заключены в других союзных республиках, подчиняются местным кодексам законов о труде. На граждан РСФСР, находящиеся за границей, К. не распространяется ¹⁾.

3. Трудовое право и гражданское право ²⁾.

Мы видели, что советская власть, признав частную инициативу, не провозгласила принципа неограниченной договорной свободы, а поставила частной инициативе известные пределы, которых она не вправе преступать. Таким образом, в К. нормы податливые, построенные на принципе правовой децентрализации, нормы частного права сочетаются с принудительными, публично-правовыми нормами. В связи с таким двойственным характером советского трудового законодательства, стоящего на грани между публичным и частным правом, представляет некоторые трудности разрешение вопроса о применимости к нему Гр. К.

К. законов о труде по этому вопросу никаких указаний не содержит. Гр. К. указывает: «Отношения земельные, отношения, возникающие из найма рабочей силы, и отношения семейные регулируются особыми кодексами» (3). Но ст. 3 содержит не более, как отсылку по перечисленным в ней вопросам к особым кодексам; она имеет лишь тот смысл, что в Гр. К. никаких специальных норм, касающихся договоров о труде, об аренде земли или договора брачного не содержится; по сколько эти отношения представляют виды гражданских правоотношений, к ним, казалось бы, должны найти применение все постановления Гр. К., относящиеся ко всем вообще договорам и ко всем вообще сделкам.

Гр. К. может, таким образом, иметь субординанное значение. В частности, в этих пределах к трудовому договору могут иметь применение ст.ст. 5 и 6 Пост. о введ. его в действие, вся общая часть Гр. К., напр., ст. 1: «Гражданские права охраняются законом, за исключением тех случаев, когда они осуществляются в противоречии с их социально-хозяйственным назначением», ст. 2: «отказ от права обращения к суду недействителен», ст. 30—37 о недействительности сделок, вследствие

¹⁾ В НКТ поднимался вопрос о распространении К. и на граждан РСФСР, служащих в находящихся за границей политических и торговых представительствах республики; но такое расширение сферы действия К. встречает ряд затруднений (отсутствие органов социального страхования, невозможность привлечения служащего к уголовной ответственности и т. п.). См. «Вопросы Труда», 1923 г., № 10—11, стр. 204. Нормы оплаты и порядок социального страхования этих лиц установлены Пост. НКТ, НКФ и НКИД 16/П—24 № 70/409 («Изв. НКТ» № 6—7).

²⁾ А. Лях. Гр. К. и трудовые отношения. «В. Т.» 1923 г. № 12.

их противозаконности и недееспособности совершивших их лиц, о недействительности сделок, совершенных под влиянием обмана, угрозы, принуждения или заблуждения, ст. 38—40 о заключении сделок через представителя, ст. 41—43 об условиях; применима, равным образом, и общая часть обязательственного права: ст. 111—112 о времени исполнения, ст. 113 о месте исполнения, ст. 115—116 о солидарных обязательствах, ст. 117 о возмещении убытков, ст. 121—122 о последствиях просрочки, ст. 131—135 о предложении заключить договор, ст. 143 о задатке, ст. 147—151 о последствиях недействительности сделок (ср. стр. 79 сл.).

Вопрос о применении к трудовому отношению Гр. К. весьма спорен. В новейшей литературе все ярче обнаруживается стремление отказаться от традиционного разделения права на гражданское и публичное, в виду спорности их отличительного признака и, в особенности, в виду того, что признак этот в эпоху переходного социализма становится еще более неуловимым; гражданское право, с этой точки зрения, — только то право и все то право, которое регулируется Гр. К. ¹⁾. Однако, самый Гр. К. не дает возможности устранить разделение права на публичное и частное: он говорит о «гражданских правоотношениях» (пост. о введ. в действие, 2, 3), «гражданских правах» (1), «спорах о праве гражданском» (2), как о какой-то особой категории правоотношений, субъективных прав и особой области объективного права.

Далее, возникает вопрос: если не признать применимости Гр. К. к возникающим между отдельными лицами правоотношениям, не регулируемым этим Кодексом, то чем они будут регулироваться? Это относится, прежде всего, к тем правоотношениям, которые вовсе не урегулированы нашим законодательством (поклажа, ссуда, комиссионный договор); при последовательном проведении того взгляда, что гражданское право — право, регулируемое Гр. К., — они оказываются вне всякой правовой нормировки. Это относится в равной мере и к тем правоотношениям, которые частично нормируются специальными законами (напр., декретом 2 января 1923 г. о коммивояжерах); почему бы общие положения обязательственного права не применять и к ним? Это относится, наконец, и к трудовому отношению: если считать, что приведенные нормы Гр. К. не применимы, то чем восполнить этот пробел? Предоставить дело усмотрению суда? Но этот путь принципиально нежелателен, так как стороны остаются в неизвестности о том, каковы их права и обязанности, пока не обратятся в суд; он особенно нежелателен в сфере трудового отношения, где определенность прав и обязанностей сугубо необходима в виду специфического характера этого отношения (необходимость быстрой ликвидации разногласий, возникающих при прекращении трудового отношения, наличие внесудебных органов для их ликвидации, — РКК, прим. камеры).

И сторонники взгляда о нераспространении Гр. К. на трудовое отношение вынуждены признать, что суду придется применять этот Кодекс, но только не как обязательную для него норму, а в порядке судейского усмотрения, по аналогии ²⁾. Но много ли этим выигрывается? Ведь и в том случае, если признать, что Гр. К. распространяется на трудовое отношение, как таковой, он должен применяться не в слепую, а разумно, с учетом подлежащих экономических особенностей трудового отношения и т. д. (см., напр., ниже стр. 76). Для такого свободного применения Гр. К.

¹⁾ Особенно резко у проф. А. Г. Гойхбарга — «Хозяйственное право», т. I, стр. 6: «Отграничение понятий частного и публичного права, потерявшее смысл даже и в странах, не переживших пролетарской революции, совершенно нелегально у нас».

²⁾ Проф. П. С. Войтинский, в отзыве на книгу А. Семеновой, «В. Т.» 1923 г. № 5—6, стр. 143.

к трудовому отношению, как и ко всякому иному, наше законодательство дает достаточный простор (см. цит. выше, на стр. 23. ст. 1 Гр. К.).

Необходимо отметить, что, в противоположность теоретикам, практика НКТ безоговорочно допускает применение Гр. К. Так, Юр. Бюро НКТ признало применимость к искам о зарплате трехлетнего давностного срока, установленного ст. 44 Гр. К. ¹⁾, а правила НКТ об основных и дополнительных отпусках ²⁾ устанавливают трехлетний срок для получения компенсации за неиспользованный отпуск, со ссылкой на ту же статью 44 и на ст. 45 Гр. К.

4. Постановления о труде, дополняющие Кодекс.

I. Из прежних узаконений о труде новый К. формально отменил лишь К. 1918 г.: «все прочие узаконения и распоряжения по труду теряют силу лишь постольку, поскольку они противоречат правилам вводимого Кодекса» (ст. II Пост. о введ. в действие). Во избежание недоразумений, легко могущих возникнуть при определении того, имеется ли такое противоречие или нет, и с целью облегчения пользования всем этим материалом, разбросанным по разным официальным изданиям, СНК издано постановление, содержащее перечень узаконений (постановлений ВЦИК, СНК и СТО), сохраняющих силу и утративших силу с введением К. ³⁾. Составление такого двойного перечня должно было устранить недоразумения, могущие возникнуть на практике при обращении к постановлениям, изданным до Кодекса. Эта цель была бы достигнута, если бы оба списка исчерпывали в своей совокупности все узаконения о труде. Между тем, в действительности, в них допущены пропуски ⁴⁾, и вопрос о применимости узаконений, пропущенных в том и другом списке, приходится решать, сообразуясь с общим духом К.

В дополнение к постановлению СНК, НКТ издан список ведомственных постановлений (НКТ, Комиссариата Социального Обеспечения и ВЦСПС), сохраняющих силу после введения К. в действие (ст. 4) ⁵⁾. И этот список вызывает некоторые недоумения: как быть в тех случаях, когда НКТ в новейшем постановлении, изданном уже после издания списка, ссылается на свое прежнее постановление, не значащееся в числе сохранивших силу ⁶⁾? Способна ли такая ссылка вновь вызвать его к жизни? И здесь, повидимому, нельзя дать общего ответа.

Ст. 5 пост. СНК 3/IV—23 гласит: «предложить остальным, за исключением указанных в ст. 4 настоящего постановления, ведомствам, издававшим постановления по регулированию труда и связанным с ним вопросам,

¹⁾ «В. Т.» 1923 г., № 9, стр. 140, ср. № 12, стр. 153 (примечание ст. 41 Гр. К.).

²⁾ Пост. НКТ. 16/VIII—23 («Изв. НКТ», № 4/28).

³⁾ Пост. 3/IV—23, Собр. Узак., ст. 376. См. А. Лях, Законодательство 1917—1922 г. и его связь с новым К. «В. Т.», 1923 г., № 5—6.

⁴⁾ Напр. пост. ВЦИК. 30/VII—19 об ограничении права на вознаграждение лиц, привлеченных к суду и следствию («ВЦИК» 1/VIII, № 168, Собр. Узак. № 38, ст. 376), многочисленные постановления об охране труда (см. стр. 145).

⁵⁾ Пост. 27/VIII—23 (помещено в II вып. сборника «Действующее законодательство о труде»).

⁶⁾ См. стр. 134, выписка 2 л 8.

не позже 1 мая согласовать с НКТ те из них, которые они считают необходимым сохранить в силе, и издать их перечни; несогласованные в установленном в настоящей статье порядке ведомственные постановления признать утратившими силу». До сих пор, насколько нам известно, такие перечни изданы не были.

II. «Порядок применения и проведения в жизнь всех постановлений К. определяется постановлениями и инструкциями СНК, СТО и НКТ (ст. III пост. о введ. в действие К.). На основании этой статьи издано множество постановлений, которые нами приводятся в соответствующих местах. Большая часть публикуется в официальном органе НКТ «Известиях НКТ»¹⁾. Постановления эти, разумеется, могут только развивать постановления К., но не могут отменять, изменять или хотя бы дополнять их: «Изменения или дополнения . . . К. допускаются только по постановлениям ВЦИК» (ст. IV пост. о введ. в действие). На практике ст. IV неоднократно нарушалась (см. ниже, стр. 49, 57, 59, 88, 89, 120).

5. Система К. и система изложения.

I. К. распадается на 17 глав, исчерпывающих все основные отделы трудового права. Он вместил в себе все главные разделы К. 1918 г. и положения о тарифе 1920 г.: В результате получилась довольно пестрая и мало выдержанная система, остов которой вырисовывается в следующем виде: 1) возникновение трудового отношения (гл. II—III), 2) соглашения, регулирующие его содержание (IV—VII), 3) условия трудового отношения, определяемые законом (трудоустройство, гл. VIII—IX, рабочее время — гл. X—XI), в частности в отношении труда женщин и несовершеннолетних (гл. XII—XIII), 4) органы, наблюдающие за осуществлением законов о труде (гл. XIV—XVI) и 5) социальное страхование (гл. XVII). Последнее представляет самостоятельную область законодательства, стоящую особняком, непосредственно не связанную с трудовым законодательством (трудоустройство регулирует положение трудящихся по найму, социальное страхование обнимает и обеспечение их семей, обеспечение инвалидов труда и т. д.), а потому вполне естественно выделено из общей системы К.

Перечисленные нами пять главных отделов К. в деталях нередко переплетаются: глава о трудовом договоре содержит в себе множество постановлений, нормирующих трудовое отношение принудительным образом, глава «Гарантии и компенсации» имеет сборный характер, так как содержащиеся в ней постановления объединены под особым углом зрения; с другой стороны, нормы о труде женщин и несовершеннолетних, сосредоточенные по преимуществу в гл. XII, оказались рассыпанными и по многим другим главам К. (ст. 31, 61, 75, 95, 105, 114, 116, 185). Таким образом, система К. оставляет желать лучшего. Тем не менее, мы в общем и целом будем в дальнейшем следовать ей.

Мы начнем наше изложение с *коллективного договора*. Коллективный договор по тому юридическому значению, какое придает ему К., и по тому экономическому значению, какое он приобрел на практике, охватив подавляющее большинство трудящихся по найму, приближается к нормам объективного права — закону и обязательным постановлениям; поэтому общие вопросы колл. договора естественнее всего рассматривать в непосредственной связи с вопросом о К. В этой же связи мы коснемся и правил внутреннего распорядка. Затем мы остановимся на выяснении понятия тру-

¹⁾ В систематическом виде дополняющие К. постановления публикуются в официальных сборниках НКТ «Действующее законодательство о труде». Вышло три выпуска, обнимающие узаконения, изданные до 1 декабря 1923 г.

договора (гл. V) и на условиях *возникновения* трудового отношения: на публично-правовой организации рынка труда и бирж труда (гл. VI) и на частно-правовой стороне вопроса — порядке заключения трудового договора (гл. VII). Далее мы рассмотрим вопросы, касающиеся самого трудового отношения: об исполнении работы (гл. VIII), о рабочем времени (гл. IX) и о зар. плате (гл. X), в особенности вознаграждении по колл. и по индивидуальным договорам (гл. XI), и о прочих условиях труда (гл. XII). В следующей главе (XIII) мы изложим постановления о прекращении трудового отношения. Наконец, в последних главах мы рассмотрим круг постановлений, объединяемых общей целью — обеспечения *осуществления* рассмотренных в первых четырех частях постановлений о труде: об ответственности нанимателя за нарушение К. (гл. XIV), о проф. организациях (гл. XV), о трудовой инспекции (гл. XVI) и о разрешении конфликтов (гл. XVII). Вне нашего поля зрения из числа рассматриваемых К. вопросов, в силу указанных уже оснований (стр. 10 и 26), останутся только вопросы о трудовой повинности и о социальном страховании.

Глава III.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ¹⁾.

1. Понятие и значение коллективного договора.

I. Содержание трудового отношения в огромном большинстве случаев определяется не индивидуальным соглашением трудящегося с нанимателем: когда такое соглашение заключается, это содержание оказывается уже заранее установленным, предуказанным всем хозяйственным строем и внутренним распорядком данного предприятия. Распорядок этот — общий для всех работников предприятия, ибо без такого общего распорядка невозможна никакая организованная совместная деятельность множества лиц.

До тех пор, пока рабочий не имел влияния на установление условий труда, они определялись односторонней волей нанимателя. С развитием рабочего движения и ростом профессиональных организаций, трудящиеся приобретают все большее влияние на установление условий труда и внутреннего распорядка в предприятии, и начало хозяйской власти уступает место началу договорного соглашения, но не индивидуального, — ибо соглашение это уже в силу технической необходимости должно одновременно охватить целую группу рабочих, — а коллективного. Если установление трудовых отношений попрежнему составляет предмет индивидуальных соглашений, то определение содержания этих трудовых отношений дается коллективным договором.

Коллективный договор вырос из стачки, из экономической борьбы рабочих; он — своего рода мирный договор, завершающий эту борьбу:

¹⁾ И. С. Войтинский, Коллективные соглашения об условиях труда, 1911; изд. 2, 1917. — Его же, Основные вопросы коллективного договора по К., «В. Т.», 1923, № 5—6. — И. А. Трахтенберг, Коллективный договор, изд. 3, 1923. — Я. А. Канторович, Коллективный договор, как юридический институт, «Право и жизнь», 1923 г. кн. 3. — Из дореволюционной литературы: И. С. Войтинский, Основные вопросы юридического учения о коллективном договоре («Вопросы обществоведения», т. II, 1910), Л. С. Таль, Тарифный (коллективный) договор, как институт гражданского права, 1909.

каковы бы ни были ее результаты, обе стороны заинтересованы в прочности соглашения, достигаемого в результате конфликта, а потому скрепляют его договором. Таким образом, если технической предпосылкой колл. договора является организованный совместный труд множества лиц в предприятии, то экономической предпосылкой его служит известная степень организованности рабочих, — постоянное объединение их в профессиональный союз или, по меньшей мере, временное объединение, созданное для проведения стачки; юридической предпосылкой колл. договора является свобода коалиций.

Все эти предпосылки представляют результат технического и экономического развития капиталистических стран в XIX веке; поэтому и колл. договор — явление новое; он подвергается законодательному регулированию и теоретическому изучению преимущественно только в самое последнее время — с начала XX века и, в особенности, после войны 1914 г.

II. Социальное значение колл. договора заключается в том, что он устраняет или, во всяком случае, ослабляет момент экономического неравенства, оказывающий решающее влияние на содержание индивидуального трудового договора: отдельные рабочие, не желающие или не могущие вовсе отказаться от работы, вынуждены подчиниться условиям труда, установленным предпринимателем; но те же рабочие, организованные в союз и совместно отстаивающие свои требования, могут путем прекращения работ, бьющего нанимателя по карману, а иногда и путем одной только угрозы стачки, заставить его принять их условия: организованному капиталу противопоставляется организованный труд, и экономическое неравенство здесь несколько сглаживается.

Таким образом, колл. договор представляет, наряду с борьбой за законодательное регулирование условий труда и вспомоществованием членам проф. союза, один из основных способов улучшения положения рабочего класса, играющий в практике проф. движения первенствующую роль.

Колл. договор представляет собою более гибкий способ регулирования условий труда, нежели законодательство: он может тотчас же отразить всякое улучшение экономической конъюнктуры. В этом его сила, — но в этом же и его слабость: законодательство имеет то преимущество, что оно гарантирует рабочему известный минимум прав, сохраняемый за ним и в периоды промышленной депрессии, когда при заключении колл. договоров рабочие организации вынуждены идти на уступки. Таким образом, каждый из этих двух способов имеет свою сферу применения: значение законодательного регулирования труда заключается главным образом в том, что им устанавливается известный минимум прав трудящихся, распространяющийся и на наиболее отстающие группы и действительный и в моменты промышленного застоя; значение колл. договора заключается в том, что он закрепляет завоевания экономически сильнейших групп пролетариата.

Само собою разумеется, что в условиях советского строя колл. договор не имеет того первенствующего значения, какое он приобрел в капи-

талийских странах: участие частного предпринимателя в хозяйственной жизни страны ничтожно; поскольку же главным нанимателем является государство в лице тех или иных его органов, отсутствуют тот классовый антагонизм и классовая борьба, которые обуславливают необходимость противопоставления воле предпринимателя воли экономически сплоченного и единого рабочего коллектива.

Тем не менее, и в С. С. С. Р. колл. договор имеет крупное значение: он представляет организующий фактор, объединяя рабочих на почве общих экономических интересов и тем самым вовлекая в проф. движение и более отсталые слои трудящихся; он представляет легальную форму разрешения конфликтов, предотвращая стачки; наконец, поскольку, в условиях новой экономической политики, в работе отдельных ведомств или предприятий, переведенных на хоз. расчет, неизбежны известные уклоны в сторону чрезмерной и односторонней защиты их денежных интересов, в ущерб интересам трудящихся, — проф. союзы при заключении колл. договоров оказывают на них известное воздействие, которое в иных формах было бы невозможно или затруднительно.

III. В Западной Европе законодательство признало колл. договор только в самое последнее время. До войны постановления, определяющие юридическое значение колл. договора, имелись только в немногих государствах, притом как раз в тех, в которых классовая борьба не принимала особенно острых форм, — в Швейцарии, Голландии, Дании. В других странах признание силы колл. договоров основывалось не на юридическом моменте, а исключительно на взаимной заинтересованности сторон в соблюдении достигнутого соглашения и на фактическом соотношении сил¹⁾. Лишь в после-военные годы появился ряд законов о колл. договорах и в странах, достигших высоко развитого капитализма, — во Франции, в Германии.

Неразработанность вопроса в теории и в законодательстве породила крупные разногласия и в жизни, и в судебной практике. Постановления о колл. договорах, содержащиеся в нашем К., могут быть лучше всего поняты, если их рассматривать, как ответ на важнейшие спорные вопросы западно-европейской практики.

2. Суб'екты коллективного договора.

I. В Зап. Европе большинство законодательств допускает заключение коллективных договоров не только проф. союзами, но и неорганизованными группами нанимающихся: первые колл. договоры, фиксировавшие соглашения, достигнутые в результате стачки, большею частью заключались именно такими группами — рабочими отдельного предприятия (так. наз фирменные договоры). К. не признает значения колл.

¹⁾ Любопытно отметить, что в Германии обязательность коллективных договоров до сих пор основывается не на законе, а на ряде соглашений, заключенных проф. союзами с союзами предпринимателей; в этих соглашениях предприниматели признали, что условия труда должны устанавливаться колл. договорами и что проф. союзы являются призванными представителями рабочей массы. См. Kaskel, цит. соч., стр. 5.

договора за фирменным договором; он не имеет той силы закона, которую приобретает колл. договор, заключенный в установленном порядке, — не исключает возможности индивидуальных соглашений, отступающих от условий фирменного договора, распространяется только на тех лиц, которые участвовали в его заключении, а не на всех работников данного предприятия (см. ниже, стр. 35), и т. д.¹⁾ Колл. договором, с точки зрения К., является только соглашение, заключенное проф. союзом, как законным представителем трудящихся (15)²⁾. Колл. договоры могут быть заключаемы, как местными (губернскими) отделами проф. союзов (локальные договоры), так и в общереспубликанском масштабе — их центральными объединениями (генеральные договоры, 17).

В настоящее время политика проф. союзов направлена к укрупнению колл. договоров³⁾; это укрупнение даст возможность более планомерно регулировать заработную плату и устранить существующее неравенство в оплате труда в разных местностях лиц одинаковой квалификации, работающих в одной и той же отрасли хозяйства, — неравенство, не оправдываемое большей дороговизной жизни или различием в условиях труда, а объясняющееся случайными причинами (финансовое положение нанимателя, большая или меньшая организованность союза и т. д., см. ниже, стр. 125). В настоящее время обычно действует система двойных договоров — генеральных, устанавливающих общие условия труда, и местных, определяющих детали.

II. В связи с вопросом о субъектах колл. договора необходимо еще остановиться на вопросе о *переходе прав и обязанностей по колл. договору на нового владельца предприятия*. Согласно ст. 23 «в случае реорганизации учреждения или предприятия или перехода такового к новому владельцу, зарегистрированный колл. договор остается в силе в течение всего срока его действия», но «в этих случаях сторонам предоставляется право заявить о своем желании пересмотреть колл. договор, предупреждая об этом противную сторону за две недели, что не лишает договор силы до момента нового соглашения» (23, прим.).

Основное положение ст. 23 не возбуждает никаких сомнений: при переходе предприятия к новому владельцу к нему переходит весь актив и пассив предприятия, следовательно, и все обязательства по отношению к нанимающимся⁴⁾. Но сомнения возбуждает примечание к ст. 23. Выказано было мнение⁵⁾, что примечание это представляет «только инструктивное указание... Такое заявление, до истечения срока действия колл. договора, во всех случаях не обязательно для другой стороны, как это признает для конкретного случая также и примечание к ст. 23». Но если

1) Такой характер имеет, напр., договор с группой рабочих, предусмотренный постановлением НКТ 12/IV-23 № 144/733 об условиях труда на сплавных работах («Труд» 14/IV № 80, «Изв. НКТ» № 14).

2) Это постановление связано с тенденцией монополизации и централизации, проникающей все наше профессиональное (и не только профессиональное) строительство. Этот момент, повидному, недостаточно учтен Трахтенбергом, который усматривает в недочетении фирменных договоров ошибку законодателя (цит. соч. стр. 36, выноска).

3) См. резолюцию IV сессии пленума ВЦСПС по докладу Андреева, «Труд», 7/X-24 № 226. Ср. также статьи в «Труде» № 101, 218, 220, 251, 253, 294 за тот же год.

4) См. циркул. НКТ и НКЮ РСФСР № 345/253 («Труд», 2/XI—23, № 248), изданный в связи с случаями невыплаты задолженности по зар. плате при переходе предприятия от одного лица к другому (ср. ст. II-ского в «Труде» № 178 и иллюстрация к ней в № 170).

5) И. С. Войтинский, цит. статья в «В. Т.», стр. 38.

бы это было действительно так, все примечание было бы излишне: никому не возбраняется заявлять о желании пересмотреть договор; если же устанавливается двухнедельный срок предупреждения, то имеется, очевидно, в виду, что такое заявление влечет за собою какое-то юридическое последствие. Нельзя ли предположить, что это заявление, по мысли законодателя, *обязывает* другую сторону, но не в том отношении, что оно автоматически аннулирует прежний договор, а в том, что оно дает право требовать пересмотра в порядке примирительного разбирательства?

3. Форма коллективного договора.

I. Колл. договор совершается в письменной форме и в двухнедельный срок ¹⁾ регистрируется в отделе труда ²⁾ (21). Регистрация эта, помимо своей непосредственной цели, — фиксировать содержание договора, — имеет еще цель контроля над его законностью: так как К. обеспечивает минимум прав трудящихся, то «статьи колл. договоров, ухудшающие условия труда, сравнительно с условиями, устанавливаемыми К. и прочими действующими законоположениями и постановлениями о труде», недействительны (19, см. выше, стр. 20); НКТ предоставлено право эти статьи отменять (21).

«Отмена органами НКТ отдельных постановлений колл. договора не приостанавливает регистрации договора в остальной его части, если обе стороны изъявят на то свое согласие» (21, прим.). Таким образом, пока нет согласия сторон, договор, из которого исключена та или другая статья, не регистрируется.

С этим положением плохо согласуется ст. 9 Правил о регистрации колл. договоров, в силу которой отдел труда при наличии в колл. договоре условий, ухудшающих положение трудящегося, выносит постановление об отказе в регистрации с указанием о необходимости изменений, которые, в случае непредставления сторонами возражений в течение трех дней, считаются принятыми. Казалось бы, что если молчание сторон не может почитаться знаком согласия в случае отмены условий коллективного договора, оно тем менее может быть достаточным в случае их изменения.

В случае недействительности какого-либо отдельного условия индивидуального трудового договора, весь договор в целом остается в силе (стр. 75). В отношении колл. договора ст 21 прим. установлено, как мы только что видели, иное положение. Такое различное отношение к трудовому и колл. договору вполне обосновано: в отношении трудового договора незаконность того или иного условия может обнаружиться после того, как трудовое отношение продолжалось месяцы и годы; объявление трудового отношения недействительным нередко было бы равносильно лишению трудящегося заработка. В отношении колл. договоров незаконность отдельных его условий устанавливается при его регистрации, т.-е. тотчас по его заключению; здесь имеется возможность согласовать вопрос со сторонами, учесть, представляется ли исключаемое из договора условие настолько существенным, что его отмена вызывает необходимость в пересмотре всего договора, или нет. Нам кажется поэтому, что принятое К. решение вопроса не может рассматриваться как «компромисс со старым юридическим прин-

¹⁾ Пост. НКТ. 14/XI—23 № 156 («Труд» 12/I—24 № 10, «Изн. НКТ.» № 12/36).

²⁾ Ср. Правила регистрации колл. договоров (пост. НКТ. 2/II—23 № 59, «Труд» 9/II № 29, «Изн. НКТ» № 5).

ципом свободы договора»¹⁾, а есть разумное применение этого принципа в рамках целесообразности²⁾.

По поводу примечания к ст. 21 указывалось также, что оно противоречит ст. 19, в силу коей недействительны только отдельные статьи колл. договора, а не весь договор в целом³⁾. И это замечание, как нам представляется, неправильно: примечание к ст. 21 и ст. 19 имеют разные сферы применения, — первое относится к вопросу о регистрации колл. договоров и в инструкционном порядке предписывает отделам труда, в случае отмены отдельных постановлений колл. договоров, запрашивать стороны об их согласии на регистрацию договоров без этих постановлений: ст. же 19 относится к колл. договорам уже зарегистрированным (ибо если колл. договор не зарегистрирован, он попросту не применяется в силу ст. 25, см. ниже, стр. 33); в соответствии со ст. 4 К., она объявляет недействительными противозаконные условия договоров, буде таковые оказались в договорах, несмотря на контроль отдела труда при регистрации. (Противозаконные условия могут оказаться в договорах и при самой тщательной проверке их при регистрации: условие, законное с точки зрения законодательства, действовавшего во время регистрации, может стать незаконным вследствие появления нового декрета).

«Зарегистрированный колл. договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или в сроки, указанные в самом договоре» (22), а не со дня регистрации.

Изменения и дополнения, вносимые в колл. договор по соглашению сторон, а равно и возобновленные коллективные договоры регистрируются в том же порядке (24). Это относится, конечно, и к изменениям, вводимым соглашениями примирительных камер; так как в этих камерах «дела решаются исключительно по соглашению сторон» (171), то достигнутые в них соглашения представляют собою ничто иное, как колл. договор⁴⁾.

II. Незарегистрированный колл. договор не имеет силы. Положение это в К. прямо не выражено. В нем говорится только о том, что «споры, возникающие между нанимателем и нанявшимися на почве незарегистрированных по каким-либо причинам договоров, разрешаются не на основании этих договоров, а на основании действующего законодательства» (25). Толкование этой статьи представляет большие трудности.

По одному толкованию, значение ст. 25 сводится к тому, что незарегистрированный колл. договор не имеет силы нотариального акта (какою силою обладает договор зарегистрированный)⁵⁾: текст его не оспорим, но он сохраняет силу простого договора. Но это толкование явно противоречит буквальному смыслу ст. 25, которая говорит не об оспоримости такого договора, а о прямом воспрещении суду применять его даже в случае бесспорности его текста.

¹⁾ Такого мнения придерживается Е. Данилова, «В. Т.» 1923 г. № 1.

²⁾ Ср. И. С. Бойтиский, цит. статья в «В. Т.» стр. 36, подчеркивающий организационную целесообразность такого порядка.

³⁾ «В. Т.» 1923 г. № 5—6, стр. 37, выписка 1.

⁴⁾ В соответствии с этим, ст. 133 Уг. Код. (в новой редакции) распространяет наказание, установленное за нарушение колл. договора, и на соглашения примирительных камер.

⁵⁾ «В. Т.» 1923 г. № 5—6, стр. 37, выписка 2.

По другому толкованию, незарегистрированный колл. договор обязывает нанимателя, как и всякое исходящее от него заявление, хотя бы и одностороннее, но он может во всякое время заявить отказ на будущее время¹⁾. Но и это толкование произвольно, так как оно не подтверждается текстом ст. 25. Казалось бы, что если наниматель может отменить действие коллективного договора на будущее время, споры, вытекающие из трудового отношения, которое в прошлом регулировалось этим коллективным договором, все же должны быть разрешаемы на основании этого договора; между тем, ст. 25 говорит вообще о «спорах», следовательно, распространяется и на споры об исполнении обязательств, возникших в прошлом, в такой же мере, как и на споры о признании за нанимателем известных обязанностей в будущем.

По третьему толкованию, «поскольку на основе не зарегистрированного колл. договора уже заключены вновь трудовые договоры или, по состоявшемуся уже и подписанному соглашению сторон, изменено содержание действовавших ранее договоров, даже недействительность... колл. договора не может иметь значения для возникших реальных трудовых отношений, так как *установленные колл. договором условия закрепились в трудовых договорах*²⁾ (курсив наш). Но и это толкование явно противоречит ст. 25 и грешит непониманием сущности колл. договора (его «законоподобного» характера).

По нашему мнению, единственно правильным будет буквальное толкование ст. 25. Она устанавливает определенную форму договора под страхом его недействительности; регистрация коллективного договора в отделе труда соответствует нотариальной регистрации для частно-правовых соглашений, а регистрация этих соглашений установлена под страхом недействительности (Гр. К. 72, 138, 153, 185, 297). Здесь, как и там, решающим явилось, повидимому, то соображение, что только такая регистрация может обеспечить точность текста договора и его законность. Законодателю представлялась на выбор следующая дилемма: либо признать незарегистрированный договор недействительным и пожертвовать интересами рабочих, определяя их права на основании закона, а не на основании более выгодного для них коллективного договора, в тех и исключительных случаях, когда союз упустит произвести регистрацию; либо признать незарегистрированный договор действительным и тем самым допустить возможность массового уклонения от регистрации и открыть доступ и злонамеренному искажению текста договора, и бесконтрольному установлению противоречащих закону условий труда, которые, несмотря на их противозаконность, в огромном большинстве случаев будут осуществляться и утрачат силу только в тех немногих случаях, когда они дойдут до инспектора или до суда³⁾.

1) Н. С. Войтинский, там же стр. 38.

2) А. Лях. Неясные вопросы трудового права. «В. Т.» 1924 г. № 1.

3) Если учитывать это последнее обстоятельство, нельзя будет согласиться с Н. С. Войтинским, по мнению которого ст. 25 в предложенном нами толковании бьет только по трудящемуся, а не по нанимателю, так как коллективный договор только улучшает положение трудящегося по сравнению с га-

Следует отметить, что, согласно приведенной ст. 9 Правил регистрации коллективных договоров, договоры, незарегистрированные в течение двух недель, не регистрируются вовсе. При неуклонном проведении этой статьи в жизнь, процент незарегистрированных — а, следовательно, и недействительных, — коллективных договоров может оказаться довольно высоким.

4. Срок коллективного договора.

Противники колл. соглашения на Западе в качестве одного из доводов выдвигали то обстоятельство, что коллективные договоры, связывая нанимателя, связывают и рабочих: они не дают им возможности до истечения срока договора добиваться улучшения условий труда там, где экономическая конъюнктура это допускает. Заключение договоров на долгие сроки действительно представляется нежелательным. В соответствии с этим, К. предоставляет НКТ устанавливать, по соглашению с ВЦСПС, предельный срок, на который колл. договоры могут быть заключены (18). В настоящее время принят тот же годичный срок, который установлен К. в качестве предельного срока для трудовых договоров¹⁾.

Так как в современной хозяйственной обстановке экономическая конъюнктура, служащая основой при определении условий колл. договора, далеко не устойчива, то естественно, что на практике до самого последнего времени фактические сроки колл. договоров были много короче — большей частью 2—3 месяца. В настоящее время переход к твердой валюте и достижение некоторой, хотя бы относительной устойчивости прочих условий труда позволяют удлинить этот срок. Обыкновенно он составляет шесть месяцев. Тарифные соглашения, т.е. коллективные договоры, устанавливающие только нормы заработной платы (тариф) и порядок ее выплаты (сроки, формы и методы), и теперь заключаются обычно на более краткие сроки — от 1 до 3 месяцев (обычно такие тарифные соглашения сопутствуют основным колл. договорам).

Если каждый отдельный колл. договор связывает нанимателя и трудящихся на сравнительно короткий срок, то в принципе связанность их коллективным договором имеет постоянный, так сказать, вечный характер: колл. договор является если не обязательным, то нормальным дополнением постановлений К. — с истечением срока договора по общему правилу, заключается новый договор. Но как быть, если переговоры, связанные с заключением нового договора, затягиваются, и ко времени истечения срока разногласия сторон еще не устранены? Можно ли признать действие прежнего договора автоматически продленным, или же стороны в период отсутствия договора подчиняются одним только нормам закона?

К. этого вопроса не разрешает, предоставляя его на усмотрение органов примирительного и судебного разбирательства. Такая постановка вопроса, пожалуй, наиболее правильна, так как автоматическое продление старого договора²⁾ может оказаться несоответствующим реальной обстановке, напр., если в связи с улучшением общей экономической конъюнктуры прежние тарифные ставки оказываются устаревшими, в этом случае целесообразнее применить ставки, существующие в аналогичных отраслях труда.

рантиями, даваемыми законом (см. Н. С. Войтинский, Проект нового К. «Власть Советов», 1922 г. № 7—9). Таково положение дела в теории, а не на практике (см. ниже, стр. 82, 83, 139, 146).

¹⁾ Пост. НКТ. 17/Х—23 № 120 («Изв. НКТ» № 9/33).

²⁾ Так разрешается вопрос в постановлении, действовавшем до К., и такое же разрешение его рекомендует А. Е. Семёнова (Очерки, стр. 19).

5. Сфера действия коллективного договора.

Как мы видели, в качестве контрагента по колл. договору выступают профсоюзы. Но «условия колл. договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят ли они членами проф. союза, заключившего договор, или нет» (16).

Постановление ст. 16 воспроизводит и возводит в правовую норму фактическое положение дела в капиталистических странах, где действие колл. договора обычно распространялось на более широкий круг рабочих, нежели тот, который формально обнимался договором: и там практика возводила колл. договор в источник права, равносильный закону.

Коллективный договор распространяется и на квартирников, обслуживающих заключившее договор предприятие, с изъятиями, установленными декретом о квартирниках¹⁾.

Некоторые законодательства Зап. Европы предусматривают возможность распространения в административном порядке колл. договоров, заключенных между группой предпринимателей и проф. союзом, на всю данную отрасль промышленности. Таким образом, сфера действия колл. договора еще расширяется, но не в силу закона, как по К., а по усмотрению административных органов. Возможность такого расширения предусматривалась и в первоначальном проекте К., но затем была отвергнута так же, как и принцип обязательного заключения колл. договоров: центр тяжести перенесен на проф. движение, на инициативу низовых организаций.

В науке права вопрос об «экспансивной силе колл. договора» представлял трудно разрешимую проблему.

С точки зрения К., возводящего профессиональные организации в публично-правовые органы, выполняющие государственные функции, экспансивная сила колл. договора объясняется как нельзя проще: проф. союз, как публично-правовая организация, параллельно с органами НКТ выполняет функцию регулирования условий труда, и те условия, которые им устанавливаются по соглашению с нанимателем, обязательны в применении ко всем трудящимся, наравне с постановлениями НКТ.

6. Юридическая сила коллективного договора.

I. «Недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями колл. договора» (28). И в этом отношении западно-европейское законодательство и судебная практика большею частью не шли так далеко: неисполнение колл. договора, как и неисполнение всякого другого договора, порождало лишь обязанность возмещения проистекающих отсюда убытков, но не автоматическую замену договорных условий условиями колл. договора. (Только швейцарский закон содержал в себе постановление, тождественное со ст. 28).

II. В законодательстве капиталистических стран ответственность обеих договаривающихся сторон определялась в одинаковой мере общими

¹⁾ Пост. СНК 2/УП—23 (Собр. Узак. № 63, ст. 611), ст. 4 Б.

нормами гражданского права: неисполнение договора влекло за собою обязанность возмещения убытков. Принципиально иную постановку вопроса мы находим в советском праве: она ослабляет ответственность союза, в то же время усиливая ответственность нанимателя.

1) Уже в странах капиталистического мира, в особенности в Англии и в Америке, рабочими организациями велась усиленная борьба за то, чтобы нарушение договора (стачка) не влекло за собою имущественной ответственности союза: ответственность эта, при наличии у союзов довольно крупных капиталов, представляет для них реальную угрозу. В большинстве стран суды, в соответствии с общими началами гражданского права, признавали ответственность союзов. К. особо оговаривает их безответственность (20). Начало безответственности проф. союзов оправдывается как принципиальными соображениями — необходимостью обеспечить союзам свободу действия и неприкосновенность их денежных фондов, — так и догматическими: в СССР союзы выступают в качестве публично-правовой организации, имеющей отчасти ведомственный характер, а не в качестве гражданского представителя трудящихся по найму.

Следует отметить, что проф. союзы не только не несут и м у щ е с т в е н н о й ответственности по колл. договору, но и вообще не отвечают по таковому в судебном порядке (возможен был бы не только иск о взыскании с союза убытков и т. п., но и иск о признании за ним определенных обязательств): все такие споры подлежат разрешению только в порядке примирительно-третейского разбирательства¹⁾.

2) Несоблюдение колл. договора нанимателем влечет за собою уголовную ответственность наравне с несоблюдением законов о труде (Уг. Код. 133). В соответствии с этим, и инспекция труда наблюдает «за выполнением» не только «декретов, инструкций, распоряжений», но и «колл. договоров» (146).

Все рассмотренные нами постановления о распространении силы колл. договора на работников, не состоящих в союзе, об автоматической замене условий индивидуального соглашения условиями колл. договора, об уголовной ответственности нанимателя, о надзоре инспекции труда ставят колл. договоры на одну доску с обязательными постановлениями НКТ: колл. договор имеет законоподобный характер, будучи договором только по форме²⁾.

Глава IV.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА.

Прежде, чем перейти к индивидуальному трудовому договору, нам необходимо коснуться правил внутреннего распорядка. Западно-европейская эволюция этого института, в соответствии с общей эволюцией трудового права (стр. 27), сводилась к постепенному ослаб-

¹⁾ Ст. 169 К. и ст. 4 Инструкции НКТ 14/УП—23 № 38 по применению Пол. о примир. камерах и третейских судах («Изв. НКТ.» № 4/28).

²⁾ В соответствии с этим, К. говорит не об условиях, а о «постановлениях», «статях» колл. договора (19, 21 прим.).

лению элемента хозяйской власти за счет усиления начала равноправия обеих заинтересованных сторон — предпринимателя и рабочих: рабочие постепенно приобретают все большее влияние на выработку этих правил. Сперва они заявляют претензию на право участия в их о б с у ж д е н и и (Германия); затем выдвигается то положение, что правила внутреннего распорядка вступают в силу не автоматически, а с п р е д у п р е ж д е н и е м за известный срок, который совпадает со сроком предварения, установленным на случай изменения основных условий труда (Франция), и таким образом, за правилами внутреннего распорядка признается значение квазидоговорных норм; в периоды революционного подъема выставляется и более смелое требование — участие рабочих в выработке этих правил с решающим голосом (национальный конвент 1848 г.).

В настоящее время это стремление рабочих к активному участию в разработке правил внутреннего распорядка отступило на задний план: преследуемая этим цель — повлиять на регламентацию условий труда в предприятии — достигается другим путем — заключением колл. договоров. И колл. договоры, действительно, постепенно вытесняют правила внутреннего распорядка.

Что касается до правил внутреннего распорядка по Б., то он не идет так далеко, как Б. 1918 г., возлагавший обязанность их издания на проф. союзы с утверждением гос. властью (отделами труда); но он далек и от противоположной крайности — предоставления их выработки администрации предприятий, — и останавливается на среднем пути: правила вырабатываются по соглашению между администрацией предприятия и проф. союзом и утверждаются инспектором труда (54). Таким образом, в основе их лежит такое же коллективное соглашение, как и в основе колл. договора.

В согласии с ст. 4 (стр. 37), недействительны правила внутреннего распорядка, ухудшающие условия труда по сравнению с установленным законом, а также по сравнению с колл. договором (52).

В соответствии с общей тенденцией советского законодательства о труде, — распространять все имеющиеся способы гарантии интересов трудящихся на возможно более широкие круги их, — издание правил внутреннего распорядка признается обязательным для всех учреждений и предприятий с числом рабочих не менее пяти (50). В учреждениях и предприятиях, не издавших таких правил, вступают в силу примерные правила внутреннего распорядка, издаваемые НКТ¹⁾ (53).

Глава V.

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

«Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение» (27). Таким образом,

¹⁾ Примерные правила для учреждений, предприятий и хозяйств опубликованы в «Изв. НКТ.» 1924 г. № 12, примерные правила для лечебных учреждений в «Изв. НКТ РСФСР» 1923 г. № 1.

существенными признаками трудового договора являются, во-первых, наличие соглашения сторон, во-вторых, обязанность одной договаривающейся стороны предоставить другой свою рабочую силу и, в третьих, обязанность этой другой стороны уплатить вознаграждение. Каждый из этих трех признаков требует отдельного рассмотрения¹⁾.

1. Соглашение сторон.

I. За отсутствием соглашения, под понятие трудового договора не подойдут отношения, возникающие из трудовой повинности; постановления К. распространяются на эти отношения лишь в пределах, устанавливаемых особыми постановлениями СНК, СТО и, по их полномочию, НКГ (2). Неприменимы постановления К. и к отношениям, возникающим из выполнения других публично-правовых повинностей, например, воинской (3), судебной и пр.

Но постановления К. могут иметь применение и к лицам, занимающим выборные должности, поскольку их обязанности могут быть сведены к «предоставлению рабочей силы» и должности эти оплачиваются: здесь иногда нет договора обычного рода, но избрание лица каким-либо коллективом и принятие этого избрания равносильны предложению вступить в договор и его принятию, которые и составляют в своей совокупности соглашение. Таковы некоторые гос. должности, например, инспекторов труда, избираемых советами проф. союзов и утверждаемых НКГ (147); таковы должности членов фабрично-заводских комитетов, членов правлений проф. союзов, членов правлений и рев. комиссий жилищных товариществ; таковы же, наконец, должности членов правлений, ревизионных комиссий и советов акционерных обществ (354, 360, 361 Гр. Код.)²⁾.

II. Договорному характеру трудового отношения не противоречит то обстоятельство, что это договорное отношение устанавливается иногда не по добровольному соглашению сторон, а в силу лежащей на одной из них обязанности. Подобно тому, как договор, заключаемый с железной дорогой на перевозку грузов, не перестает быть договором в силу того обстоятельства, что железная дорога не может отказаться от его заключения, — и здесь отсутствие добровольности не устраняет договорного характера отношения. Случаи такого принудительного вступления в трудовой договор предусмотрены законом, как для нанимателя, так и для трудящегося.

а) К случаям первой категории принадлежат трудовые отношения, возникающие между госпредприятиями и студентами практикантами на основании постановления СНК о практиканстве студентов высших учебных

¹⁾ В качестве существенного признака выдвигается еще момент возложения риска случайного неисполнения работы на нанимателя (А. Е. Семенова, Очерки, стр. 11). Придавая этому моменту существенное значение — догматическое и экономическое (см. стр. 106), — мы все же не можем признать за ним значения отличительного признака; при подряде риск также может быть передан с подрядчика на заказчика, и тем не менее отношение это в остальном сохраняет, как экономически, так и юридически, характер подряда.

²⁾ Ср. п. 9 Пост. НКГ. 19/II—23 № 87/26 о порядке найма работников высшей квалификации («ВЦИК» 25/II № 43, «Изв. НКГ» № 6), допускающий для всех этих должностей последующую регистрацию на бирже труда.

заведений¹⁾; «предприятия, не воспользовавшиеся правом отбора, обязаны принять тех студентов, которые будут направлены им органами НКТ» (ст. 5, прим.)²⁾. Равным образом, предприниматель, раздававший работу на дом (так наз. квартирникам), при организации собственной мастерской обязан в первую очередь принять работавших для него квартирников³⁾.

В отношении практикантов обязанность предпринимателя имеет публично-правовой характер (это — обязанность перед подлежащим органом Наркомпроса), в отношении квартирников — частно-правовой (обязанность перед квартирниками); но в том и другом случае предприятие может быть побуждаемо к заключению договора с данным лицом: в первом случае путем административного воздействия или путем привлечения к уголовной ответственности по ст. 132 Уг. Код., во втором — путем гражданского иска, который может иметь своим предметом не только возмещение убытков, причиненных неисполнением какой-либо обязанности, но и понуждение к исполнению такой обязанности, — в данном случае и заключению договора⁴⁾.

б) К случаям второй категории относится занятие должности в порядке профессиональной дисциплины (напр., выборных должностей в профессиональных организациях) или партийной дисциплины (переброска ответственных работников⁵⁾). И здесь имеется элемент принуждения; соглашение заключается, но заключается не добровольно, а в силу обязательства, принятого на себя трудящимся перед союзом или партией. Аналогично

1) Пост. 22/V—23 («ВЦИК», 1/IV № 119, «Изв. НКТ» № 20). Ср. также приказ по ВСНХ № 217 о порядке работы студентов практикантов в промышленных предприятиях («Торг. Пром. Газета» 4/IV—24 № 77), Инструкцию НКТ, НКПроса и ВЦСПС 19/IV—24 № 45/807 и Пост. НКТ 3/IV № 206/227 («Труд» 14/IV № 107).

2) Аналогичное обязательство приема на работу существует в гос. предприятиях в отношении подростков (так наз. «броня подростков»). В сущности, оно преследует ту же хозяйственную цель, что и практиканство студентов, — восстановление квалифицированной рабочей силы — и теми же средствами — принудительным разбавлением работников предприятия небольшим числом лиц, нуждающихся в практическом обучении. Но броня подростков имеет иной характер: закон не устанавливает непосредственной обязанности приема того или другого подростка, а лишь определяет общий минимальный процент подростков, которых обязано содержать каждое предприятие. Ср. Пост. ВЦИК 2/V—22 (Собр. Узак. № 39 ст. 447), циркуляр НКТ 23/VI—22 № 364/207 («Изв. НКТ» № 4/13), Пост. НКТ 25/XII—22 № 422 («Изв. НКТ» 1923 г. № 1), циркуляр НКТ, ВСНХ и ВЦСПС 29/III—24 № 132/359 («Изв. НКТ» № 15). Броня подростков распространена также на коммунальные предприятия (Пост. НКТ 30/XI—23 № 161, «Изв. НКТ» № 12/36), а в Ленинграде — и на частные предприятия (обязат. пост. Губисполкома 12/I—24, «Вестник Петросовета» № 5).

3) Пол. о квартирниках 2/VI—23 (Собр. Узак. № 63, ст. 611), ст. 7.

4) Ст. 180 Гражд. Проц. Код. — Право капиталистических стран признает такую обязанность к заключению договора только в отношении предприятий, являющихся монополистами в данной области (железнодорожные и пароходные предприятия, аптеки), в сфере деятельности частных предприятий оно такового принуждения к заключению договора (Kontrahierungszwang) не знало; но современное германское право признало эту форму и в области трудового права: предприятия обязаны 1) содержать на работе определенный процент участников войны (на подобие нашей «броне подростков»: здесь еще нет принудительного заключения договора), 2) принимать на работу направленных к ним в соответствующем порядке инвалидов войны (здесь уже полная аналогия с приемом практикантов) (Kaskel, цит. соч., стр. 70).

5) Пост. 9/II—21 (Собр. Узак., № 11, ст. 76).

обязательство стипендиатов высших учебных заведений по окончании таковых прослужить определенное количество лет на гос. службе.

Во всех этих случаях трудовое отношение не утрачивает договорного характера, и к нему, естественно, применяется К.

2. Рабочая сила, как предмет договора.

I. Второй признак — предоставление рабочей силы — отличает трудовой договор от родственного ему договора подряда, предметом коёго является не рабочая сила, как таковая, а результат ее применения — выполнение определенной работы (220 Гр. Ко́д.).

Разграничение трудового договора от смежных типов договорных отношений тем более существенно, что закон со всей возможной полнотою охраняет интересы трудящегося принудительными нормами, возлагая на нанимателя множество обременительных для него обязанностей (предоставление отпуска, выплата выходного пособия, взносы по социальному страхованию): чем больше предприниматель связан действующим законодательством, тем сильнее будет он стремиться подвести трудовое отношение под один из смежных договорных типов, в сфере коих закон предоставляет установление всех условий на усмотрение сторон.

В частности, на практике наблюдается стремление подвести некоторые типы трудового отношения под понятие поручения. Представляет ли, например, управление национализированными домами вид поручения? «По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершать за счет и от имени другой стороны (доверителя) порученные ему доверителем действия» (Гр. К., 251); то обстоятельство, что действия совершаются от имени другой стороны, указывает на юридический характер этих действий: действия механические, не имеющие юридического значения, разумеется, нельзя совершать от чьего либо имени¹⁾. Но управление домами обнимает более широкий круг действий — не только юридических, но и фактических (получение квартирной платы, расходование ее, составление отчетов и т. п.); поэтому оно не может быть целиком подведено под понятие поручения и должно быть рассматриваемо, как трудовой договор, независимо от того, как сами стороны обозначили это отношение в своем соглашении. К нему применимы все постановления о 8-часовом рабочем дне, на него распространяются правила о социальном страховании, споры из этого отношения подведомственны трудовым сессиям и т. д. Но и в том случае, когда обязанность трудящегося сводится исключительно к совершению юридических действий, может быть налицо не поручение, а трудовой договор. Например, договор с торговым агентом, по которому агент обязуется к заключению сделок по продаже изделий, обычно представляет договор поручения; но иногда вознаграждение агента определяется не в зависимости от результата его деятельности — от количества проданного товара или от вырученной прибыли, — а повременно; в этих случаях, очевидно, оплачиваются не определенные действия агента, а предоста-

¹⁾ Ср. проф. А. Г. Гойхбарг. «Хозяйственное право», т. I, стр. 171.

вление им в распоряжение нанимателя своей рабочей силы, своих способностей и опыта, и мы имеем перед собой трудовой договор.

Провести здесь резкую грань подчас бывает очень не легко; способ определения вознаграждения может служить лишь приблизительным показателем, и некоторые более сложные формы вознаграждения не позволяют сделать определенный вывод о том, имеем ли мы дело с трудовым договором или с поручением, а на практике как раз эти более сложные формы и являются преобладающими (например, агент получает фиксированное минимальное вознаграждение, вместе с тем покрывающее его расходы по поездкам, и, сверх того, определенный процент с суммы продаж). Во всяком случае, если вознаграждение определяется вне всякой зависимости от потраченного нанимающимся труда, а иными моментами, то имеется не трудовой договор, а договор иного типа — поручение, комиссионный или коммивояжерский договор (см. ниже стр. 131—132).

II. В то время, как в остальных двух признаках — соглашения и вознаграждения — определение трудового договора по К. совпадает с определением договора личного найма западно-европейских законодательств, основной признак этих договоров, устанавливающий обязанность трудящегося, формулируется различно: западно-европейские законодательства говорят о «труде», «предоставлении услуг», К. — о рабочей силе. Это изменение, отражающее влияние экономической терминологии, имеет, однако, не только терминологический характер: во-первых, оно обуславливает, как мы увидим (стр. 106), переложение на нанимателя риска неисполнения работы, обусловленного случайной причиной: он в этом случае уплачивает вознаграждение, хотя и не получил трудового эквивалента; во-вторых, оно дает возможность с большей легкостью отрапичить трудовой договор от подряда¹⁾.

III. Понятие «рабочей силы» следует толковать в самом широком смысле этих слов:

1) Не имеет значения природа этой силы: трудовой договор обнимает предоставление как физической, мускульной силы, так и силы умственной; все постановления К. распространяются как на те, так и на другие случаи, и в отношении лиц умственного труда установлены лишь немногие отступления (максимальный 6-час. рабочий день, 95, п. 6, сокращенный отпуск при беременности, 132).

2) Не имеет значения бытовой и экономический характер отношений нанимателя и трудящегося: деятельность трудящегося может заключаться, как то бывает в большинстве случаев, в исполнении условленной работы под руководством и по указаниям работодателя, так что трудовое отношение имеет служебный характер²⁾;

¹⁾ Различение, проводимое, например, Германским Уложением, страдает неопределенностью и условностью (предмет личного найма — услуги, Dienste, предмет подряда — производство какого-либо изделия, Werk, но, ведь и производство изделия представляется видом «предоставления услуг»!).

²⁾ Некоторые законодательства (бельгийское, голландское, австрийское) возводят принцип служебности в отличительный признак трудового договора, ограничивающий его от сродного ему договора-подряда. В русской литературе ту же точку зрения защищает Л. С. Таль, к сочинениям которого мы и отсылаем за невозможностью остановиться здесь на этом весьма интересном вопросе (Трудовой договор, т. I. Ярославль, 1913, стр. 80 сл.; Очерки промышленного рабочего права, М. 1918, стр. 97, 99).

по деятельности трудящегося может заключаться и в ответственном руководстве целым предприятием, в котором он вполне самостоятелен, или в обучении нанятого какому-либо ремеслу или науке, когда нанятый подчиняется его указаниям (выполняет заданные «уроки»), а не он нанятому: во всех этих случаях мы имеем трудовой договор, и все правила о нем одинаково находят применение, за немногими лишь изъятиями, особо оговоренными в Кодексе (лица, принадлежащие к администрации, не получают расчетных книжек, 29; поскольку они пользуются правом приема и увольнения, на них не распространяется действие колл. договора 16, прим.; рабочий день ответственных работников не ограничен, 94, прим.).

3) Далее, не играет никакой роли и характер той организации, в которой трудящийся обязуется применять свою рабочую силу; постановления о трудовом договоре применяются в одинаковой мере к работающим в учреждениях, в предприятиях и в частных хозяйствах, к лицам, занятым в частных и гос. предприятиях, не исключая военных (1); они применяются к должностным лицам, к профессиональным, кооперативным и партийным работникам, поскольку они получают вознаграждение; и здесь имеются только некоторые несущественные отступления для отдельных категорий трудящихся (например, в отношении права на зачет проработанного на прежней службе времени при получении отпуска на новом месте работы, см. стр. 97¹).

4) Несущественно и место работы: трудовой договор обнимает случаи представления трудящимся своей рабочей силы как в помещении работодателя, так и у себя на дому, и постановления К. применяются и к квартирникам (1, прим.)²).

¹) В отношении *служащих* гос. учреждений особыми декретами установлен ряд других сингулярных норм: не допускается совместительство без особого разрешения заинтересованных учреждений (пост. СНК 21/XII — 22, «ВЦИК» 26/XII, № 293, и пост. НКТ, «Труд» 19/I — 23, № 13); воспрещается служба в одном и том же учреждении лицам, находящимся в отношении родства или свойства (ср. пост. СНК 21/XII — 22, «ВЦИК» 26/XII, № 293, и пост. СНК 10/XII — 23, «ЦИК» 13/XII, № 285); гос. служащим воспрещается принимать на себя представительство иностранных фирм и организаций (ст. 3 пост. ВЦИК и СНК 12/IV — 23 о торговых операциях иностранных фирм в СССР, «ВЦИК» 14/IV, № 81). Ср. также пост. ВЦИК и СНК 25/VII — 23 о льготах для командированных в отдаленные местности РСФСР («ЦИК» 8/VIII, № 176), пост. СНК 19/XII — 22 о выдаче удостоверений («ВЦИК» 27/XII, № 294). Гос. служащие отвечают за проступки по службе не только в порядке гражданского (см. ниже) и уголовного (ст. 40 Угол. К. устанавливает в качестве одного из способов поражения прав лишение на срок не более пяти лет права занимать ответственные должности), но и в порядке дисциплинарном (Пол. о дисциплин. судах 7/VII — 23, «ЦИК» 11/VII, № 159).

²) «Квартирниками считаются лица, выполняющие у себя на дому работу по найму исключительно личным трудом (без применения в свою очередь наемного труда, в том числе и труда учеников) из материалов работодателя» (Ст. 1 пост. СНК 2/VII — 23 об изъятиях по распространению К. на квартирников, Собр. Узак. № 63, ст. 611). «Действие К. не распространяется на тех квартирников, которые берут на дом заказы, предназначенные исключительно для удовлетворения личных нужд заказчика или членов его семьи»

5) Наконец, несущественна и принадлежность договаривающихся сторон к гражданам СССР. К. распространяется и на все возникающие в пределах СССР трудовые отношения, в коих стороною являются иностранцы: нормы трудового права в одинаковой мере обязательны и для функционирующих в России иностранных благотворительных и общественных организаций (напр., Германский Красный Крест), и для промышленных предприятий, допущенных в концессионном порядке¹).

3. Вознаграждение.

Третий признак — вознаграждение — отличает трудовой договор от безвозмездного предоставления рабочей силы, к которому постановления о трудовом договоре применения иметь не могут. По этому основанию отношение между членами правления жилищного товарищества и самим товариществом не может быть подведено под понятие трудового договора, если членам правления не определено вознаграждения²).

(ст. 2, в сущности, это положение не требовало особого упоминания, так как в нем идет речь не о трудовом договоре, а о подряде, см. стр. 40): К. распространяется лишь на «квартирников, вырабатывающих изделия, предназначенные нанIMATEЛЕМ для продажи» (ст. 3), а также для удовлетворения нужд гос. органов (ст. 3, прим.).

То обстоятельство, что К., за некоторыми изъятиями, распространяется на эту группу квартирников, следует особенно подчеркнуть в виду того, что весь смысл так наз. домашней системы промышленности с точки зрения предпринимателя заключается в максимальной эксплуатации рабочего, возможность которой обеспечивалась тем, что нанIMATEль оказывался свободным от исполнения стеснительных требований фабричного законодательства — о рабочем времени, социальном страховании и т. д.

Поскольку К. ввел в квартирников в круг трудящихся, пользующихся охраной закона, предприятия, применяющие их труд (главным образом, в конфекционном деле) и по общему правилу могущие конкурировать с фабричной промышленностью только благодаря эксплуатации труда квартирников, стремясь всякими способами избежать контроля органов НКТ. Как констатирует циркуляр Отдела охраны труда НКТ 10/ХІ—23 № 149 («Изв. НКТ» № 11/35), «спереди предприниматели скрывают самый факт применения наемного труда, припуждая квартирников выбирать патенты, заключать нотариальные договоры о товариществах или артелях, по существу фиктивных, или же раздачу работы на дом скрывают под видом продажи материала квартирнику и покупки у него изготовленных из этого материала изделий». В качестве меры борьбы с этими явлениями, НКТ предлагает издание местной властью обязательных постановлений, устанавливающих обязательную регистрацию предприятий, которые применяют труд квартирников.

¹) Ср. ст. 5 Пост. СНК 23/ХІ—20 («ВЦИК» 25/ХІ—20 № 265). О концессионных предприятиях в самом К. говорит только ст. 175, распространяющая на занятых в них трудящихся институт социального страхования.

²) Вопрос о том, возможен ли безвозмездный трудовой договор, иными словами, дарение, имеющее своим предметом предоставление рабочей силы, не бесспорен. С точки зрения Гр. К., понимающего под дарением «договор о безвозмездной уступке имущества» (138), т.-е. любого объекта права — ср. заголовков перед ст. 20: «Объекты прав (имущества)», — можно было бы дать положительный ответ. С точки зрения К. такой ответ, повидимому, невозможен: принцип обязательного минимума зар. платы исключает юридическую допустимость такой сделки. Если нанIMATEль не может пользоваться

С другой стороны, форма вознаграждения роли не играет, — трудовой договор останется таковым и в том случае, если вознаграждение, определенное в денежной сумме, выплачивается не деньгами, а натурой (66), даже если оно не определяется какой-либо денежной суммой, напр., если оно заключается в предоставлении работодателем в пользование трудящегося и его семьи помещения для жилья: с точки зрения Гр. К. это — договор имущественного найма (Гр. Код., 165 п. в.), но с точки зрения К. законов о труде — это, вместе с тем, и трудовой договор, к которому, разумеется, должны иметь применение все соответственные постановления К.

Если форма вознаграждения безразлична, то не безразличен порядок определения вознаграждения: поскольку трудовой договор предполагает предоставление рабочей силы за вознаграждение (27), — это вознаграждение должно находиться в каком-то соответствии с предоставляемой рабочей силой: соответствие это может определяться более грубо — временем, потраченным трудящимся (повременное вознаграждение), или более точно — количеством проделанной работы (сдельное вознаграждение), но не экономическим эффектом этой работы, который в значительной мере обуславливается моментами, совершенно не связанными с количеством и качеством (интенсивностью) потраченного труда (напр., успешность работы торгового агента обуславливается не только его трудом, но и конъюнктурой рынка, качеством продаваемого товара и т. д.). По этой причине понятие трудового договора не охватывает коммиссионного договора, маклерского договора, договора с коммивояжером¹⁾. Все эти лица, не подпадая под категорию трудящихся по найму по формально-юридическому основанию, вместе с тем и по своему экономическому положению большую частью не нуждаются в той особой защите закона, которую пользуются трудящиеся по найму. Таким образом, и здесь, как и в отношении

трудом нанимающегося за вознаграждение, не достигающее известного минимума, то в тем меньшей степени может он пользоваться его трудом безвозмездно. Если такой договор заключен, наниматель не может требовать по нему исполнения; если работа во исполнение такого договора произведена, нанимающийся может требовать за нее обычное вознаграждение.

Любопытно отметить, что аналогичную постановку вопроса мы находим уже в Прусском Общеземском Уложении 1794 г., ч. I, гл. 11, § 872 и 873, с тем отличием, что Уложение это — вполне целесообразно — вводит отвергаемый нами (см. ниже, стр. 44 — 48) субъективный признак (признак, лежащий в субъекте — в личности трудящегося): оно признает за нанимающимся право требовать вознаграждения только в том случае, если сделка относится к профессиональной деятельности трудящегося, служащей для него источником существования.

В последнее время обсуждается вопрос о допущении бесплатного ученичества (в целях побуждения кустарей к приему учеников). См. «Труд», 1923 г. № 169, 182, 189.

¹⁾ В его обычной форме, предусмотренной Пол. о коммивояжерах 2/1 — 23 («ВЦПК» 10/1, № 5).

По этой же причине не подчиняются действию К., напр., крупные в клубах, работающие на процентах (см. разъяснение уполномоченного НКТ по Сев. Зап. Области, «Вестн. Петросовета», 1923 г., № 68).

другого рассмотренного нами признака трудового договора — предоставления рабочей силы (стр. 41), — чисто догматическое различие при более внимательном анализе оказывается связанным с более глубокими экономическими особенностями.

Отметим, что формулировка трудового договора, как договора, коим рабочая сила предоставляется за вознаграждение, отличает К. от большинства западно-европейских законодательств. Там трудовой договор обычно определяется, как двусторонний: одна сторона обязуется предоставить свои услуги, труд или рабочую силу, а другая — уплатить известное вознаграждение; обязанности той и другой стороны формулируются, как два самостоятельные, друг с другом не связанные, равноправные обязательства. К. же переносит центр тяжести на *труд* и ему придает определяющее значение; момент вознаграждения он *подчиняет* трудовому моменту. Это характерное отличие, отражающее принципиальное различие в подходе к вопросу буржуазных и советского законодательств, вместе с тем имеет и чисто догматическое значение, обуславливая отмеченную нами выше характерную для К. более тесную связь между рабочей силой и вознаграждением.

4. Признаки, лежащие в личности трудящегося.

I. Является ли социальная принадлежность нанимающегося к классу трудящихся существенным признаком, без которого нет и трудового договора, или же всякий договор о предоставлении рабочей силы за вознаграждение является трудовым договором и регулируется нормами К.? По нашему мнению, момент классовой принадлежности юридического значения не имеет. Нанимающийся может пользоваться всей полнотой гражданских прав, но может и не пользоваться этими правами, как лицо, живущее с нетрудового дохода; и в том, и в другом случае он будет «трудящимся по найму», а договор будет трудовым.

Впрочем, это положение не может считаться общепризнанным. Имеются веские соображения в пользу ограничения круга действия К. одними трудящимися и не менее веские соображения против такого ограничения.

С одной стороны, включение в понятие трудового договора субъективного признака (трудовой договор — договор, заключаемый трудящимся), казалось бы, вызывается общим духом трудового права. Оно создано не для защиты определенного экономического отношения, существующего абстрактно, вне определенных личностей нанимателя и нанимающегося, а для защиты одного из субъектов этого отношения — нанимающегося. Необходимость такой защиты обусловлена тем, что нанимающийся — экономически слабейшая сторона, не могущая отстоять себя. Если же не учитывать социального положения нанимающегося, то окажется, что К. в некоторых случаях стоит на защите экономически сильного от экономически слабого (богатый художник обязался за вознаграждение обучать своему искусству бедного студента).

Включение субъективного признака облегчает разграничение трудового договора от смежных договорных отношений, в особенности от договора подряда: с этой точки зрения подряд представляет договор,

выполняемый экономически самостоятельным контрагентом, обладающим известным оборотным капиталом, трудовой договор — заключаемый неимущим трудящимся. Социальный признак, таким образом, уточняет понятие трудового договора, которое без этого признака страдает недостаточной определенностью.

С другой стороны, ряд соображений говорит против включения в понятие трудового договора каких-либо признаков, лежащих не в предмете договора, а в личности сторон:

1) Самый К. совершенно игнорирует социальное положение контрагентов.

2) Конкретизация понятия «трудящийся» еще затруднительнее, чем выяснение понятия «предоставление рабочей силы». Кого обнимает понятие трудящихся? Тех, кто своим личным трудом зарабатывает себе пропитание? Или тех, кто не эксплуатирует непосредственно чужого труда? С этой точки зрения кустарь, который сам кроит материал, но сдает его для пошивки сдельным рабочим-квартирникам, не может быть отнесен к числу трудящихся, но таким трудящимся может быть признан студент, который частью живет с уроков, частью — с денег, ежемесячно присылаемых ему его отцом, имеющим торговое предприятие. Или же трудящиеся — только те, которые зарабатывают себе пропитание исключительно личным трудом, так что регулярное получение дохода с капитала или пособия от родителей уже препятствует отнесению этого лица к числу «трудящихся»?

3) Независимо от трудности установления самого понятия трудящегося, если даже остановиться на одном из предложенных определений, трудно будет применить его к жизни. Если в отношении каждого отдельного договора можно, исходя из его предмета, сказать, представляет ли он трудовой договор, подряд или поручение, то в отношении субъектов того или иного правоотношения, заключающих последовательно самые разнообразные договоры, установить преобладание трудового или нетрудового момента очень не легко. Куда причислить крестьянина, который зимой работает на фабрике, а летом для обработки своего участка нанимает батраков? Подлежит ли он зимою действию К.? Как быть с кустарем, который нанимает на время сезона временных рабочих, а в мертвое время года сам поступает на службу к другому кустарю, лучше обеспеченному заказами? Будет ли к нему применяться К. на время его работы по найму? Можно ли применить К. к делу по иску о выплате зарплаты, предъявленному работницей, которая уволилась по собственному желанию вследствие выхода замуж за торговца?

4) Если во всех или в некоторых из перечисленных случаев не признавать нанимающегося «трудящимся» и отказывать на этом основании в применении к нему К., то какими нормами определяются его отношения с предпринимателем?

Все эти соображения заставляют отказаться от введения субъективного признака в понятие трудового договора. Приведенные выше доводы в пользу его введения, сводящиеся к тому, что усиленная за-

цита труда находит себе оправдание только в применении к экономически слабому, служат для законодателя руководящей нитью, но не логическим критерием; поскольку трудовой договор в огромном большинстве случаев заключается между имущим — собственником средств производства — и неимущим, существование защитных норм этим уже оправдывается. В отдельных конкретных случаях такие нормы могут оказаться излишними или даже вредными, но это — неизбежное расхождение между абстрактным, средним случаем, на который рассчитан закон, и конкретными условиями, в большей или меньшей мере отклоняющимися от среднего случая; суд и конфликтные органы, которым предоставлена достаточно широкая свобода усмотрения, всегда смогут это противоречие смягчить.

Таким образом, момент принадлежности нанимающегося к определенному социальному классу не является непременным условием для применения К. к трудовому отношению¹⁾. Самый К. в отдельных его постановлениях учитывает этот социальный момент: как мы видели, некоторые защитные нормы К. не распространяются на высшие слои ответственных работников, которые, не обладая денежным капиталом, располагают капиталом умственным, а потому экономически более независимы (см. стр. 42). Но поскольку сам К. не учитывает социального различия в положении работающих по найму, нет возможности проводить это различие и на практике.

II. В связи с этим приходится отвергнуть и признак не самостоятельного труда, противопоставляемого самостоятельному, предпринимательскому труду подрядчика. Признак этот выдвигался в свое время в германской литературе (Koehne), но не получил там права гражданства вследствие его чисто экономического характера²⁾; с другой стороны, совершенно независимо от германских авторов, некоторые русские цивилисты при анализе понятия подряда выдвинули, — впрочем, без особого успеха, — признак самостоятельности подрядчика³⁾ и несамостоятельности — подчинения хозяйской власти — нанимающегося⁴⁾. Ныне этот признак пытается вновь возродить проф. И. С. Войтинский⁵⁾.

Как мы указывали (стр. 40), различие между трудовым договором и подрядом по законодательству СССР лежит в предмете договора: предметом первого является предоставление рабочей силы, предметом второго — определенный хозяйственный эффект. По мнению проф.

1) Отсюда и дальнейший вывод, — могут быть категории трудящихся, пользующиеся охраной К., но не могущие состоять членами проф. союзов; к ним принадлежат, напр., члены артелей ответственного труда — мелкие собственники, имеющие свой вклад (ср. ст. Цыпина в «Труде» 10/VII — 23 г., № 151).

2) P. Lotmar, *der Arbeitsvertrag*, I, S. 898.

3) К. П. Победоносцев, *Курс Гражд. Права*, т. III, стр. 425. Шершеневич, *Учебник Гражд. Права*. Изд. 10, стр. 542.

4) Л. С. Таль, *Трудовой договор*, т. I, стр. 24 — 42, ср. его же «Очерки промышленного рабочего права», изд. 2-е, отд. I, § 2, («природа хозяйской власти»). См. также Сяцкайский, *Гражд. Право*, изд. 3-е, т. II, стр. 110.

5) *Трудовой договор по К.* «В. Т.», 1923 г., № 9, стр. 29.

Войтинского, «формальный признак выполнения определенной работы не может быть резко противопоставлен формальному признаку предоставления рабочей силы, если мы не заполним этот признак экономическим содержанием самостоятельного и несамостоятельного труда»¹⁾.

Но и признак самостоятельного труда, внешне, грамматически связанный не с субъектом договора, а с его объектом, по существу относится к субъекту (самостоятельный труд — труд самостоятельного лица) и страдает теми же недостатками, что и признак трудящегося, как субъекта трудового договора: он не укладывается в рамки закона, он неопределенен, но, как и всякий чисто экономический признак, трудно поддается применению на практике и т. д.

В самом деле, к какой категории труда — самостоятельного или несамостоятельного — причислить труд плотника, строящего дом из материала заказчика, но своим инструментом? Кем является крестьянин, который обязуется на своей лошади подвозить лес к месту сплава, — подрядчиком или наймающимся? Экономическая самостоятельность — понятие весьма растяжимое; в отношении случаев, характеризующих две крайние группы, сомнений не возникает (строительный подрядчик, возводящий постройку собственным изданием, — портниха, шьющая у заказчицы на квартире из ее материала и на ее швейной машине); но в отношении промежуточных категорий невозможно провести какое-либо определенное разграничение.

Таким образом, экономический момент не может быть решающим при юридическом разграничении уже в силу своей неопределенности. К тому же, самый факт обладания орудиями производства не всегда гарантирует «самостоятельность» труда и не всегда устраняет необходимость в законодательной регламентации, и, наоборот, лица, не обладающие капиталом, и, следовательно, экономически не самостоятельные, могут по своему социальному положению не нуждаться в особой защите закона: «самостоятельный» труд портного, имеющего свою швейную машину, саножника, обладающего собственными колодками и пилом, крестьянина, вывозящего лес на собственной лошади, нуждаются в защите закона в гораздо большей мере, чем «несамостоятельный» труд директора завода²⁾.

¹⁾ И. С. Войтинский обосновывает это утверждение тем, что «трудовой договор может быть заключен для выполнения определенной работы (34 п. в.), иначе говоря, рабочая сила нанявшегося может быть предоставлена для выполнения определенной работы», и, следовательно, грань между трудовым договором и подрядом в этом случае стирается. Но проф. Войтинский не точно цитирует ст. 34: устанавливая срок, на который может быть заключен трудовой договор, она предусматривает возможность заключения такого не только 1) на определенный и 2) на неопределенный срок, но и 3) «на время выполнения определенной работы». Это — лишь определение срока договора, но не его содержания, по содержанию же своему он отличен от договора подряда.

²⁾ Любопытно отметить, что НКТ счел необходимым подчинить действию К. труд одной группы подрядчиков, которые оказываются экономически слабой стороной и по своему социальному положению приближаются к трудящимся по найму, — труд работников изобразительных искусств (живопис-

Глава VI. БИРЖИ ТРУДА.

Вопрос о возникновении трудового отношения подлежит рассмотрению с двух точек зрения: с точки зрения порядка найма и предоставления рабочей силы через биржи труда (публично-правовой момент) и с точки зрения внутренних отношений между контрагентами, — порядка заключения и условий действительности самого договора (частно-правовой момент).

Законодательство Зап. Европы, по общему правилу, примудительной регламентации порядка найма не устанавливает: для заключения трудового договора, как и всякого иного договора, требуется только одно — соглашение сторон. Но и в Зап. Европе наем трудящихся часто осложняется условиями колл. договора: проф. союзы выговаривают себе монопольное право направлять рабочих к заключившим колл. договор предпринимателям. Мера эта, имеющая целью вовлечение в проф. союзы возможно более широких масс, вносит существенное ограничение в свободу выбора предпринимателя. Правда, всякого негодного ему рабочего он может отвергнуть, но принять удобного ему рабочего, помимо проф. союза, он уже не вправе.

Аналогичное ограничение установлено и в К., однако с рядом отличий. То, что на Западе достигается в результате соглашения между союзами рабочих и предпринимателей, здесь установлено законом; в соответствии с этим, функции, которые там выполняются проф. союзами, здесь принимает на себя государство. Оно, в лице особых местных органов НКТ — бирж труда, — по требованию предпринимателя направляет к нему безработных, и наем помимо бирж труда по общему правилу не допускается.

1. Основные принципы организации бирж труда.

I. В основе организации бирж труда лежат два принципа — монополии гос. посредничества и обязательного посредничества. В силу первого принципа, ни одно учрежде-

цев, скульпторов, художников-графиков, прикладчиков, декораторов): «В целях изжития подрядничества в этой области, где необходимость такого не обусловливается моментами личной материальной ответственности», НКТ и Центральный Комитет Союза работников искусств предлагают «рассматривать предоставление для выполнения заказов по художественно-изобразительному искусству приглашением на временную работу со всеми гарантиями для работников и обязательством для работодателей производить такое приглашение через биржи труда». (Цирк. 25/VI — 23, «Вестн. Петросовета» № 90). Само собою разумеется, что такое расширение в циркулярном порядке установленного законом понятия наемного труда незаконно. Но оно показательное, как проявление стремления приблизить юридическое понятие к экономическому, проводить разграничение по содержанию сделки так, чтобы оно совпадало с разграничением по социально-экономическому моменту, лежащему в личности нанимающего (Ср. о том же новейшее пост. НКТ 19/V—24 № 229/234, «Изв. НКТ» № 21).

ние не может выполнять посреднических функций по найму помимо бирж труда: не допускаются не только частные посреднические конторы, но и гос. учреждения этого рода в каком-либо ведомстве вне НКТ. В силу второго принципа, на биржах труда сосредоточивается все предложение труда и весь спрос на рабочую силу, и ни одно трудовое отношение не может быть установлено помимо бирж труда.

Благодаря этим двум принципам биржи труда имеют в СССР совершенно иной характер, нежели на Западе: там это — учреждения, связанные не с гос. органами охраны труда, а либо с профессиональными организациями, либо с органами местного самоуправления; в соответствии с этим, и функции их там иные: они заключаются только в облегчении рабочему получения работы, а работодателю — приписания рабочей силы, но отнюдь не в монопольном и обязательном посредничестве.

Что касается до принципа монополии бирж труда, то его целесообразность подтверждается и априорными соображениями, и западноевропейским опытом. Допущение параллельного существования различных посреднических организаций с различными, пересекающимися друг друга сферами действия, по признакам: профессиональному, производственному, ведомственному, национальному, территориальному и т. п., чрезвычайно затрудняет практическое использование их нанимателем и нанимающимся. Наоборот, монополия бирж труда обеспечивает известный порядок и систему; централизация всего спроса и предложения в связанных друг с другом однородных учреждениях, сеть которых обнимает всю территорию Союза, открывает возможность переброски рабочей силы из одной местности в другую, т.-е. регулирования рынка труда в общесоюзном масштабе ¹⁾.

Гораздо более спорен, с точки зрения целесообразности, принцип обязательного посредничества. В этой области К. придерживается еще начал старой экономической политики — планового регулирования хозяйственной жизни. Принцип обязательного посредничества стоит в противоречии с началом свободного хозяйствования; казалось бы, что если предприятию более не вменяется в обязанность отпускать свои изделия определенным покупателям, закупать сырье у определенных поставщиков или сдавать подряд тому, а не другому подрядчику, то и в сфере трудового договора наниматель не должен быть ограничен в выборе своих контрагентов. Но не следует забывать, что и самое содержание упомянутых договоров — купли-продажи, поставки, подряда — по общему правилу определяется свободным соглашением сторон; напротив того, содержание трудового договора определяется в значительной мере жесткими нормами закона. Элемент принудительности в этой

¹⁾ Впрочем, и этот принцип, в связи с неудовлетворительной деятельностью бирж на практике, не пользуется общим признанием. Комиссия, созданной при СТО для рассмотрения общего вопроса о биржах труда (см. ниже), было поручено рассмотреть вопрос о допущении частных контор и обществ по найму; комиссия высказалась против их допущения («Труд», 1923 г., № 81).

области сохранил свое значение, несмотря на переход к нэпу¹⁾. Необходимость сохранения принципа обязательного посредничества мотивируется рядом соображений. Комплектование помимо бирж труда происходит стихийно, анархично, порождает почву для кумовства и протекции. Принцип государственной монополии посредничества в сфере наемного труда вне системы обязательного посредничества неосуществим; если только разрешить наем помимо бирж труда, несмотря ни на какие запреты, возникнут конкурирующие с ними организации. Далее, только при обязательном посредничестве бирж труда возможно равномерное распределение тягот безработицы путем соблюдения очереди предоставления труда безработным. Обязательное посредничество устраняет конкуренцию между безработными, неизбежно ухудшающую и условия труда работающих. Наконец, обязательное посредничество предотвращает срыв забастовок: если бы не оно, наниматель мог бы легко заменить бастующих рабочих другими²⁾.

Необходимым условием для успешного функционирования бирж труда является правильный подбор нанимающихся по требованиям нанимателя. Правильность подбора может быть, в свою очередь, достигнута лишь при точной квалификации безработных и надлежащем их отборе. Обеспечить же эти два условия очень трудно: они требуют от сотрудников бирж труда чрезвычайно высокой квалификации и внимательного изучения каждого индивидуального требования. Между тем, перегруженность бирж труда работой, особенно остро сказавшаяся со времени нэпа³⁾, и недостаточно высокий уровень сотрудников бирж труда привели к тому, что фактически регистрация производилась до самого последнего времени на основании внешних, легче всего улавливаемых, но отнюдь не всегда наиболее существенных признаков (последняя должность, образовательный ценз, стаж и т. п.), а посылка на работу — в порядке механической очереди⁴⁾.

1) Что принцип обязательного посредничества отнюдь не представляет собою пережиток периода военного коммунизма, — явствует и из того факта, что принцип этот начинает проникать и в западно-европейское законодательство. Ср. § 49 германского закона о биржах труда 22/VII — 22.

2) См. Исаев, Биржи труда в новых условиях. «В. Т.» 1923 г., № 3. См. его же ст. «Законодательство о рынке труда в 1923 г.» «В. Т.» 1924 г. № 1.

3) К июню 1923 г., в связи с ростом числа безработных на 360%, работа бирж труда утроилась, а отпуск средств биржам труда был сокращен в три раза. Отсюда, между прочим, и неустойчивый состав служащих (по сведениям, относящимся к началу 1923 г. и охватывающим 52 биржи труда, 53,8% сотрудников имеют стаж менее года, 23,1% — менее 2 лет, 9,6% — менее трех лет, 3,9% — менее 4 лет, 7,7% — менее 5 лет и только 1,9% — более 5 лет). См. ст. А. Исаева в «Труде» № 152 за 1923 г.

4) «Комтрудовская закуска оказалась слишком крепкой, и ее трудно было вытравить из психологии руководителей бирж труда... Даже в начале 1923 г. биржи труда продолжали работать по старинке, чрезвычайно упрощенно подходить к своей функции — посреднической работе. Посылка производилась не по принципу наибольшего соответствия спроса, а в порядке механической очередности или по признаку наибольшей нуждаемости» (Мордухович, Биржи Труда в 1923 г. «Труд», 31/XII — 23, № 294).

II. Неудовлетворительная постановка дела на биржах труда вызвала постоянные нарекания со стороны безработных (излишние и обременительные формальности, частая явка на регистрацию, невозможность поступить на место, которое нашел себе сам безработный); не меньшие нарекания биржи труда вызывали и со стороны нанимателей, в особенности хоз. органов (последовательное проведение принципа механической очереди, невозможность выбора по усмотрению нанимателя). Нарекания эти, неоднократно проникавшие и в общую прессу¹⁾, привели к созданию при СТО особой комиссии по улучшению деятельности бирж труда²⁾. Результаты работ этой комиссии нашли себе выражение в «Основных положениях о работе бирж труда и мероприятиях по улучшению их постановки»³⁾, которые ввели следующие принципиальные изменения:

1) В целях более точного определения квалификации безработных, установлена проверка таковой всеми доступными бирже труда способами: на основании документов, теоретическим испытанием, производимым экспертами, и практическим испытанием на пробной работе⁴⁾ (п. I Б, 1).

2) В целях наилучшего подбора приняты следующие меры:

а) Направление безработных на работы «производится исключительно по признаку наибольшего соответствия последних с точки зрения квалификации, стажа и работоспособности к заявленному спросу и склонности данного кандидата к определенной отрасли производства (IV п. 2-а). Таким образом, принцип механической очереди был оставлен.

Следует заметить, что с течением времени были допущены многие другие существенные отступления от этого принципа:

1. Наиболее общее из них — предоставление преимущественного права поступления членам проф. союза перед не-членами. Это положение, выдвинутое практикой колл. договоров⁵⁾, зафиксировано и в вышеназванных «Основных положениях» (IV, п. 2).

Правом преимущественного поступления пользуются также:

¹⁾ См. полемику на страницах «Труда», 1922 г. № 240, 256, 1923 г. № 34, 54, 70, 77 и «ВЦИК» 1922 г. № 277, 282, 289, 1923 г. № 36, 48.

²⁾ Пост. 13/IV—23 («Изв. НКТ» № 3/27).

³⁾ Пост. СТО 13/VII—23 (Собр. Узак. № 68, ст. 655).

⁴⁾ См. Инструкцию НКТ 13/VII—23, № 28 о проверке, экспертизе и практическом испытании профессиональной подготовки ищущих труда («Изв. НКТ» № 3/27).

⁵⁾ См. «В. Т.» 1923 г. № 5—6, стр. 126, № 7—8, стр. 116, № 10—11, стр. 213. На практике, союзы нередко пытались установить право преимущественного поступления не в пользу членов проф. союзов вообще, а в пользу одних только своих членов. Такая тенденция, укореняющая цеховщину, признана недопустимой, как высшим союзным органом (разъяснение ВЦСПС, «Труд», 12/XI—22, № 255), так и НКТ (диркулар № 27/229 орг.; «Изв. НКТ» № 12/21), ср. пост. НКТ о недопустимости регистрации колл. договоров, содержащих противоречия с К. («Труд», 20/VI—23, № 134).

2. Демобилизованные (наравне с членами профсоюзов, а в некоторых случаях и перед ними) ¹⁾.

3. Инвалиды, — по требованиям предприятий и учреждений Всероссийского Комитета помощи больным и раненым красноармейцам (Всерокомпом) ²⁾.

б) Нанимателю предоставлена возможность ознакомления с профессиональным составом находящихся на учете безработных; ознакомление это происходит путем осмотра профессиональных карточек или иными способами, по усмотрению бирж труда (IV п. 1 б). В развитие этого положения циркуляр НКТ ³⁾ предоставил биржам труда право допускать нанимателя к подбору рабочей силы, если затребована группа не менее 10 человек или если рабочая сила требуется для переброски в другие местности ⁴⁾.

Такая же льгота предоставлена нанимателям и в отношении групп менее 10 человек, если спрос предъявлен на высококвалифицированную рабочую силу (там же, ст. 1, п. а, прим.).

Не совсем понятно, почему такая льгота установлена только для перечисленных случаев: казалось бы естественным, раз наниматель, в конечном счете, может отказаться от приема всякого направленного к нему биржею кандидата (стр. 55), предоставить ему возможность, не дожидаясь поступления его на испытание, отказать ему в приеме на основании опроса или даже одного только ознакомления с его профессиональной карточкой.

3) Для того, чтобы обеспечить реальное осуществление перечисленных мероприятий, приняты меры к повышению квалификации регистраторов (II п. 1 а) и к разгрузке бирж труда от лишней работы (упрощенная регистрация, II п. 2, упрощенная отметка явок, II п. 3, выделение из категории безработных лиц, не имеющих трудового стажа, — т. наз. ищущих труда, которые лишаются всяких пособий и льгот, а тем самым и стимула к регистрации на биржах труда, I п. А.) ⁵⁾. Последующими инструкциями, изданными в развитие «Основных положений», введены также улучшения в организацию и внутренний распорядок бирж труда ⁶⁾.

¹⁾ Пост. НКТ и Реввоенсовета 22/IX—23, № 89/22. («Труд» 5/X № 224, «Изв. НКТ» № 6/30).

Такая же льгота установлена для уволенных из Красной Армии по болезни. Пост. НКТ и ВЦСПС 5/VI—23 г., № 233/51 («Изв. НКТ» № 22).

²⁾ Цирк. НКТ 23/XI—23, № 157/33, «Изв. НКТ» № 12/36.

³⁾ Прик. НКТ и ВЦСПС 20/IX—23, № 82/21. «Труд» № 219.

⁴⁾ Такая же льгота была установлена для учеников более ранним постановлением НКТ 31/V—23, № 242/765 («Труд» 13/IV № 128, «Изв. НКТ» № 21) в целях введения в легальное русло приема учеников в мелкой ремесленной и кустарной промышленности и в промысловых кооперативах (ст. 3).

⁵⁾ Чтобы ослабить приток таких лиц, циркуляр НКТ 8/X—23, № 105/24 («Изв. НКТ» № 8/32) отменил выдачу им билетов безработных и заменил их очередными номерами. См. Инстр. НКТ 13/III — 24 № 116/211 о порядке разбивки на группы ищущих труда («Изв. НКТ» № 13 — 14).

⁶⁾ Инструкции НКТ 13/VIII—23: о комитетах бирж труда, № 22, об организации и деятельности профессиональных секций бирж труда, № 23, о внутренней организации и распорядке на биржах труда, № 24, о порядке предъявления и исполнения спроса на рабочую силу, № 25, о порядке регистрации и отметки ищущих труда, № 26, о порядке направления ищущих труда на

Совокупность перечисленных мероприятий, повидимому, должна оздоровить деятельность бирж труда.

Необходимо, однако, отметить, что вопрос об организации трудового посредничества до сих пор не сходит со столбцов нашей общей и специальной прессы ¹⁾. Уже одно это обстоятельство обнаруживает, что вопрос не может почитаться окончательно разрешенным. Повидимому, предстоит еще дальнейшая реорганизация.

III. Но и независимо от каких-либо принципиальных изменений существующей системы трудового посредничества, надлежит иметь в виду, что закон, до сих пор сохранив самый принцип обязательного гос. посредничества в неприкосновенности, допустил ряд отступлений, которые существенно умаляют практическое значение этого принципа:

1) Широко допущен наем с последующей регистрацией, при котором посредническая функция биржи сводится к нулю — она превращается в чисто контрольный орган (см. ниже, стр. 57—60).

2) В местностях, где по штатам НКТ не положено бирж труда или заменяющих таковые корреспондентских пунктов, но имеется свыше 500 безработных, из коих более 300 относятся к промышленным группам, корреспондентские пункты организуются на местные средства; если же они, за недостатком средств, не будут организованы, то в этих местностях «обязательность найма через органы НКТ следует отменить» ²⁾. Повидимому, обязательность найма через эти органы отпадает и в тех местностях, где число безработных не достигает 500 и корреспондентские пункты вовсе не подлежат учреждению.

3) Еще в июне 1923 г. земельным органам на время сельскохозяйственного сезона предоставлено было право непосредственного найма без последующей регистрации в тех случаях, когда биржа труда или корреспондентский пункт отстоит от места работы дальше, чем на 15 верст, а в экстренных случаях — и независимо от расстояния ³⁾. Первая из этих льгот недавно распространена на все случаи найма раб. силы, независимо от ее квалификации и от того, кто является нанимателем ⁴⁾.

В связи с произведенным сокращением сети бирж труда, сохранных только в крупных городских центрах и в промышленных районах, последние два изъятия приобретают существенное практическое значение. Повидимому, принцип обязательного посредничества реально осуществляется только а) в крупных промышленных центрах, и притом б) только в отношении неквалифицированной раб. силы.

работу биржами труда, № 27. Все эти инструкции напечатаны в № 3/27 «Изв. НКТ», который представляет своего рода свод постановлений о биржах труда, по объему своему не уступающий К.

¹⁾ См., в частности, ст. И. Бергауза и замечания к ней П. Заводовского в «В. Т.» 1924 г. № 4, см. также стр. 60 (выноска 1).

²⁾ Пост. НКТ 26/Х—23, № 128/28 («Изв. НКТ» № 9/33), измененное Пост. НКТ 12/ХП—23, № 178 («Изв. НКТ» № 13—15/37—39).

³⁾ Цярк. НКТ 21/VI—23 № 276/53 «Изв. НКТ» № 22.

⁴⁾ Пост. НКТ 23/V—24, № 237/236, «Изв. НКТ» № 22.

2. Прием на испытание.

1. По К. 1918 г., органам НКТ была предоставлена не только монополия посредничества по найму, но и нечто большее — монополия распределения рабочей силы (в соответствии с этим, регулирование рынка труда лежало не на «биржах труда», которые, как и всякие биржи, выполняют исключительно или преимущественно посреднические функции, а на так назыв. Отделах учета и распределения рабочей силы). Поэтому предприниматель не только не вправе был принять рабочего или служащего помимо биржи труда, но не вправе был и отказаться без уважительных причин от приема направленного к нему биржею лица. К. 1922 г. в этом отношении внес крупное принципиальное изменение. Правда, и в нем содержится положение о том, что «наниматель несет ответственность за незакономерный отказ от приема направленной ему рабочей силы» (8), — ответственность не только гражданскую (возмещение убытков, понесенных трудящимся), но и уголовную, как и всякое нарушение К. Но по новому К. предприниматель вправе по окончании испытания, в случае обнаружившейся непригодности кандидата, отчислить его, при чем отчисление испытуемого теперь не может быть обжаловано. Разумеется, при приеме кандидата наниматель должен огорезорить, что он принимается на испытание, так как такой условный характер приема не предполагается (38).

Таким образом, наниматель, в конечном счете, имеет возможность не принять нежелательное ему лицо, а обязан лишь допустить его к испытанию; наоборот, по ранее существовавшему порядку, отказ в принятии мог быть обжалован в проф. союз, решение коего могло быть обжаловано нанимателем в местный отдел труда. Допущение такого зачисления на службу помимо согласия предпринимателя было тем более стеснительно для последнего, что он имел право увольнять трудящегося только при наличии одного из установленных К. оснований (ср. ниже, гл. XIII); но эта норма представляла лишь звено в цепи постановлений, обусловленных принципом принудительного регулирования; и этому звену, сковывавшему предпринимателя, вполне соответствовало другое, сковывавшее трудящегося, — норма, в силу коей трудящийся прикреплялся к определенному месту работы помимо его согласия, о чем мы уже говорили, в связи с трудовой повинностью; в настоящее время не допускается, по общему правилу, принудительное привлечение к труду¹⁾, а в соответствии с этим, отпала и возможность зачисления на работу помимо желания предпринимателя.

¹⁾ Прямой обязанности принять предложенную работу трудящийся не несет, но в случае отказа от нее без уважительных причин он в первый раз лишается права на получение пособий и пользование льготами на один месяц, сохраняя за собою очередь; отказываясь во второй раз, он лишается этих прав бессрочно и одновременно снимается с очереди, с переводом в конец записи; при систематическом отказе — не менее трех раз — в бесспорно злостных случаях безработный переводится в категорию ищущих труда (ст. 19 Инструкции НКТ 13/VIII—23 № 27, «Изв. НКТ» № 3/27).

Положение о праве нанимателя по своему усмотрению отказаться от принятия испытуемого не является общепризнанным. По мнению проф. П. С. Войтинского, отказ в приеме может быть обжалован в конфликтном порядке¹⁾. Этот взгляд представляется нам неправильным.

1) В таком случае непонятно было бы, почему законодатель не повторил ст. 36—39 прежнего К., определяющих порядка обжалования (из К. 1918 г. почти дословно заимствованы ст. 38—40, ср. ст. 32—35 К. 1922 г.).

2) Проводимая нами точка зрения подтверждается редакцией ст. 39: в зависимости от результата испытания «производится... принятие... либо отчисление», — очевидно, то и другое самим нанимателем: раз участие РКК не предусмотрено, его нельзя предполагать. Этот отказ должен находиться «в зависимости от результатов испытания», но достаточно и субъективной зависимости, — достаточно, если наниматель убедился в том, что нанимающийся для него непригоден, не внушает ему доверия.

3) Далее, эта точка зрения подтверждается и постановлением НКТ об ответственности нанимателей за неправильный отказ в приеме посланной им биржей труда рабочей силы²⁾: в качестве последствия отказа «по неуважительным причинам» оно предусматривает только обязанность возмещения убытков, но не обязанность принятия на работу³⁾.

II. Испытание допускается только при длительном характере работ; работами длительного характера признаются длящиеся более двух недель (65)⁴⁾. Следовательно, при найме через биржи труда на срок менее двух недель, производство испытания невозможно, а потому невозможен и отказ от приема.

1) Трудовой договор по К., «В. Т.» 1923, № 9, стр. 42. Против защищаемой здесь точки зрения высказывается и А. Е. Семенова (цит. на стр. 18); она указывает не на обжалование в конфликтном порядке, а на право обращения в экспертную комиссию; но экспертизе этой комиссии пигда не придается решающего значения (иначе утратил бы смысл прием на испытание лиц, прошедших через комиссию).

2) Пост. 22/УПН—22 («Изв. НКТ» № 7/16).

3) На проводимой нами точке зрения невозможности принудительного зачисления нанимающегося к нанимателю стоит А. Псаев «Об основных принципах работы бирж труда», «В. Т.» 1923, № 5—6, стр. 21): он предусматривает в качестве единственной санкции «аннулирование заявленного нанимателем спроса» (т.-е. отказ в посредничестве; последствия такого отказа не вполне ясны). См. также разъяснение в «В. Т.» 1924 г., № 1, стр. 140.

4) К. определения понятия работы длительного характера не содержит; но ст. 65 противопоставляет работам, которые «носят постоянный характер», «временную или случайную работу, длящуюся менее двух недель»; отсюда мы вправе заключить, что под постоянной работой (или — что то же — работой длительного характера) понимается работа, длящаяся более двух недель.

Разъяснение НКТ 23/V — 23 № 220/232 о временных и сезонных работах («Труд» 6/УП № 148) относит к временным работам, помимо работ, срок которых не может быть точно определен, но не должен превышать двух недель, также и «точно определенные работы на определенный срок не более одного месяца». Таким образом, понятие временных работ несколько расширяется.

Чтобы предотвратить возможность длительного пребывания трудящегося в неопределенном положении испытуемого, угрожающем каждодневным увольнением без выдачи выходного пособия, К. устанавливает максимальные сроки испытания. Они колеблются в зависимости от большей или меньшей сложности труда: для рабочих, занятых физическим трудом, испытание не может продолжаться более шести дней, для неквалифицированных и менее ответственных служащих — более двух недель и для ответственных служащих — более месяца (38). Но, по усмотрению нанимателя, эти сроки, очевидно, могут быть сокращаемы (напр., в тех случаях, когда наниматель может удостовериться в непригодности кандидата в более короткий срок, и было бы целесообразно оплачивать его лишнее время).

Во время нахождения на испытании к испытуемому применимы все постановления К¹⁾.

III. При отчислении работодатель уплачивает вознаграждение за время испытания по тарифной ставке того разряда, к которому испытуемый был отнесен при приеме на испытание (39). Интересы испытуемого ограждаются еще тем, что он сохраняет свою очередь на бирже труда (40).

Ст. 39 получила существенное изменение в цитированных «Основных положениях о работе бирж труда»: «безработные, не принятые без испытания из-за несоответствия заявленному спросу нанимателя, не подлежат оплате. В случае допуска к испытанию, рабочий подлежит оплате в зависимости от качества произведенной им работы по оценке РКК, причем он может быть оплачен и ниже той квалификации, которая была востребована с биржи труда, но не ниже ставки чернорабочего». (п. IV, 2 е). Закон здесь пошел навстречу интересам нанимателя, который по прежнему порядку вынужден был, во-первых, принять всякого посланного на испытание, хотя бы его несоответствие было очевидно с первого же момента, во-вторых, в случае отчисления уплатить испытуемому по тому разряду, в который он был зачислен при приеме на испытание, независимо от действительной ценности его работы. Оба эти положения служили лишним стимулом к обходу постановлений об обязательном посредничестве бирж труда. Формально приведенный п. IV 2-е, как отменяющий ст. 39 К., незаконен (см. стр. 26); и формально НКТ поступал вполне правильно, когда он, в виду противоречия ст. 39, отказывал в регистрации пунктов колл. договоров, копии нанимателю предоставлялось оплачивать трудящихся, не выдержавших испытание, по их работе, а не по квалификации, к которой они были отнесены при приеме²⁾. По существу же введенное СТО изменение вполне целесообразно.

3. Наем с последующей регистрацией³⁾.

I. Мы видели, что рациональная постановка монопольного и обязательного государственного посредничества по найму наталкивается на трудно преодолимые препятствия. Надлежащей постановки дела трудно достичь в отношении в е е х вообще категорий работников вследствие того, что биржи труда, даже при наимытнейших сотрудниках и наи-

¹⁾ Прием на испытание представляет договор, заключенный под отменительным условием («если не выяснится непригодность испытуемого»): ст. 39 говорит об «окончательном принятии или отчислении» по истечении срока испытания (а не о принятии или отказе в приеме); в нормальном случае испытание заканчивается приемом на работу, а для непринятия требуется отчисление, т. е. отмена заключенного под условием договора.

²⁾ «Труд», 1923 г. № 134.

³⁾ См. А. Псаев. О подборе ответственных и особо квалифицированных работников. «В. Т.» 1924 г. № 2.

лучшей постановке испытания, экспертизы и т. д., не могут учесть всех индивидуальных особенностей и требований каждого отдельного предприятия. В отношении работников высшей квалификации, при приеме коих индивидуальные качества каждого работника играют особенно существенную роль, биржи труда совершенно не могли бы справиться с задачей надлежащего их подбора: никакие общие объективные критерии здесь не применимы, а необходим персональный отбор, производимый руководителем предприятия; если лишить его права отбора, то нельзя возлагать на него и ответственность за подчиненных ему работников. Таково же положение дела с замещением должностей, для которых не требуется особой квалификации, но необходимо личное доверие. В виду этих оснований уже К., в отступление от ранее действовавших правил, зафиксировал существенное изъятие из общего принципа найма через биржи труда: «Трудящиеся — говорит ст. 9 — могут приглашаться на работу помимо органов НКТ в случаях, требующих политического доверия или специальных знаний, связанных с личностью приглашаемого»¹⁾.

19 февраля 1923 г. НКТ и ВЦСПС издано новое постановление «о порядке найма работников высшей квалификации, а также требующих и м у щ е с т в е н н о г о, политического и личного доверия». Этим постановлением порядок найма помимо бирж труда распространен за пределы ст. 9 на такие должности, как должности казначеев, кассиров, кладовщиков, сторожей магазинов, складов и лиц, приглашенных для постоянных домашних услуг²⁾.

Трудящиеся, приглашенные на работу помимо биржи труда, все же подлежат регистрации на бирже труда, но не предварительной, а последующей³⁾.

Следует заметить, что прием на работу квартирников также производится помимо бирж труда, но и о них представляются сведения в течение семи дней со дня их принятия на работу⁴⁾.

II. Наем с последующей регистрацией допускается и «в случаях, когда раб. сила не может быть предоставлена органами биржи труда в трехдневный со дня поступления требования срок» (9, п. б). К этим случаям относятся: отсутствие зарегистрированного предложения труда по данной квалификации, несогласие имеющихся на бирже безработных на данную работу (напр., вследствие низкой оплаты), несвоевременное выполнение биржею поступившего требования и т. п.

В связи с постановлением п. б ст. 9 приобрел широкое распространение т. наз. в е р б о в о ч н ы й м е т о д. Вербовка раб. силы применяется в ряде отраслей народного хозяйства при привлечении к работе

¹⁾ Как правильно указывает А. Е. Семенова (Очерки, стр. 22), «недостаточно того, что исполнение данной работы требует специальных знаний, а необходима потребность в работнике, незаменимом в юридическом смысле, т. е. определяемом, как работник с индивидуальными, а не родовыми или видорными признаками».

²⁾ Пост. № 87/26 («ВЦИК» 25/II, № 43), дополнение пост. НКТ 21/III—24, № 120/213 («Изв. НКТ» № 12).

³⁾ Ст. 9. О технике приема на работу в порядке этой статьи см. пост. НКТ 15/IX—23, № 73/20 («Изв. НКТ», № 6/30).

⁴⁾ Ст. 3 и 4 А пост. СНК 2/VI—23 (Собр. Узак., № 63, ст. 611).

крестьянского населения (горняки в Донбассе, рыболовы на Волге и Каспии, дроворубы на Урале; в общем этим способом было удовлетворено в 1923 г. 17,9% всего спроса ¹⁾).

В Москве НКТ допустил в виде опыта наем помимо Биржи Труда на временные работы и разрешил Бирже производить посылку на работу в порядке последующей регистрации квалифицированных рабочих ²⁾. Последнюю меру имеется в виду распространить на весь С.С.С.Р. ³⁾.

III. В порядке последующей регистрации предоставляется поступать на работу также и лицам, состоящим на учете бирж труда и получающим непрерывно в течение шести месяцев от органов социального страхования пособие по безработице (это постановление связано с тем, что срок выдачи пособий по безработице, который по ст. 186 К. не может быть менее шести месяцев, проведенным постановлением СТО от 13 июля 1923 г. ограничен этим именно минимумом, п. X. В. З. ⁴⁾).

Таким образом, НКТ, под напором требований жизни, приходится допускать все более существенные отступления от принципа обязательного посредничества. Потребность в этих отступлениях была настолько велика, что на практике они стали общим явлением, хотя по закону они рассчитаны были только на ограниченную сферу применения ⁵⁾.

Недавно Комитет Биржи Труда в Ленинграде, по инициативе Губпрофсовета и на основании личных директив Наркома Труда Бахутова, постановил «предоставить в виде опыта гос. хоз. органам право производить подбор необходимой им квалифицированной раб. силы из числа безработных, состоящих на учете биржи труда по первой группе, независимо от продолжительности пребывания их на учете и права на пособие — в порядке последующей регистрации» («Ленинградская Правда» № 142). Если этот опыт будет распространен на всю территорию С.С.С.Р., принцип обязательного посредничества окажется фактически отмененным. Повидимому, такая радикальная реформа всего института гос. посредничества имеет много шансов на осуществление: неудо-

¹⁾ Аристов. Вербовочный метод в деле поставки раб. силы, «В. Т.» 1924 г. № 3, циркул. НКТ 22/П—24 № 125/214 об организации вербовочного аппарата бирж труда в весеннем сезоне 1924 г. («Изв. НКТ» № 13—14) и Пол. о вербовке торфяников на сезон 1924 г., утв. НКТ 28/П—24 за № 145/217 («Изв. НКТ» № 15).

²⁾ «Труд» 1924 г. № 114.

³⁾ «Ленинградская Правда» № 137, беседа с Наркомом труда Бахутовым.

⁴⁾ Пост. НКТ 27/П—23, № 92/23 «Изв. НКТ», № 6/30).

⁵⁾ По данным московской биржи труда, за один год ею было послано на работу 19.200 совработников (1.600 человек в месяц), а за семь только месяцев принято с последующей регистрацией 28.100 чел. (4.000 чел. в месяц). (См. ст. А. П. — К вопросу о последующей регистрации, «Труд», 5/П—24, № 4). Таким образом, работников высшей квалификации и лиц, требующих особого доверия, потребовалось в два с половиной раза больше, чем остальных. По данным Ленинградской биржи труда, за последнюю четверть 1923 г. отправлено на работу по секции совработников 1.391 чел., из них больше 1.000 чел. (62%) — с последующей регистрацией. («Ленингр. Правда», 6/П—24, № 54).

По новейшим данным НКТ, в общем наем с последующей регистрацией достигает по всему СССР около 35% всего спроса («В. Т.» 1924 г. № 4 стр. 20).

влетворительная постановка работы бирж труда и связанный с нею вопрос о расширении практики найма с последующей регистрацией в последние месяцы вновь привлекают усиленное внимание¹⁾. Получают практическое осуществление и те более гибкие формы трудового посредничества, которые выдвигались противниками принципа обязательного посредничества бирж труда²⁾.

4. Общий обзор.

Если рассматривать вопрос о приглашении трудящихся на работу с точки зрения степени свободы или связанности нанимателя, то можно в нашем законодательстве наметить следующие постепенные этапы от полной свободы к полной связанности:

1) Полная свобода выбора: работники высшей квалификации и лица, требующие имущественного, политического или личного доверия (стр. 58).

2) Свобода отбора из числа зарегистрированных на бирже труда: работники, требуемые в числе не менее десяти или требуемые для переброски в другие местности (стр. 53).

3) Свобода отвода лиц, направляемых биржами труда (основной случай, стр. 55).

4) Обязательный прием лиц, принадлежащих к определенной группе («броня подростков», стр. 39).

5) Обязательный прием индивидуально-определенных лиц (студентов практикантов, квартирников при открытии посредником собственной мастерской и т. п., стр. 39).

Глава VII.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Обращаясь от вопроса о посредничестве бирж труда в установлении трудового отношения к вопросу о порядке вступления в таковое, мы должны остановиться на основных моментах, определяющих бытие всякого договора, в том числе и трудового. Всякий договор, по общим началам гражданского права, требует для своей действительности: 1) правоспособности и дееспособности контрагентов; 2) соблюдения установленной формы; 3) непротивозаконности содержащихся в нем условий³⁾. На этих трех моментах мы и остановимся.

¹⁾ См. ст. в «Труде» 1924 г. № 95, 113, 129 и доклад Заведующего Тарифно-Экономическим Отделом Ленинградского Губпрофсовета в «Ленинградской Правде» № 134.

²⁾ См. напр., Пол. о Посреднических Бюро по найму учителей и репетиторов, утв. НКТ 8/V—24, за № 216/228 («Изв. НКТ» № 19—20).

³⁾ Гр. К. 27—31. Мы не упоминаем здесь еще о четвертом условии — серьезности намерения сторон, — потому что «сделка», совершенная по соглашению сторон лишь для виду и без намерения породить юридические последствия» (34), в сущности, не есть сделка, т. е. «действие, направленное (конечно, не «для виду», а в серьез) на установление, изменение или прекращение гражданских правоотношений» (26).

1. Субъекты трудового договора.

А. Наниматель. Кто может вступать в трудовой договор? Закон никаких ограничений не содержит. Следовательно, принимать на работу, как и наниматься, может всякое правоспособное лицо; правоспособность же предоставлена в СССР «всем гражданам, не ограниченным по суду в правах» (Гр. К., 4). Таким образом, нанимателем может быть всякий гражданин СССР и, по общему правилу, всякий проживающий в СССР иностранец¹⁾; нанимателем может быть, как физическое лицо, так и лицо юридическое, поскольку применение наемного труда требуется для осуществления поставленной ему цели²⁾.

Нанимателем может быть, как отдельное лицо, так и группа лиц. Если нанимателей несколько, то они, по общим началам гражданского права, отвечают перед трудящимися в равной доле, а не солидарно (Гр. К., 115), так что, в случае неуплаты трудового вознаграждения, трудящийся вынужден предъявить иск к каждому из них. Здесь имеется бесспорно пробел в законе³⁾.

Б. Нанимающийся. I. Наниматься, как и принимать на работу, могут все правоспособные граждане (Гр. К., ст. 4), независимо от их имущественного и социального положения (см. выше, стр. 45—48).

Никто не может быть лишен права на труд, даже по суду; но 1) «лица, осужденные судом и признанные им социально опасными, вслед-

1) Ст. 8 о введении в действие Гр. К.

2) Юридические лица по Гр. К. обладают *специальной* правоспособностью, т. е. правом заключать только те сделки, которые связаны с осуществлением ими их назначения. (Ср. А. Гойхбарг, «Хозяйственное право», т. I, стр. 27). По договор, заключенный юридическим лицом с трудящимися вне этого круга сделок, будучи недействительным, все же, казалось бы, не умаляет прав трудящихся (Гр. К. 1, см. выше, стр. 23, и аналогия с случаями приятия на работу несовершеннолетних, прием коих воспрещается, стр. 63).

3) Как правильно указано С. Меттом («Об ответственности нанимателей перед рабочими», «Еж.», 1923 г., № 39), «стоит фактическому владельцу предприятия пригласить компаньонов, никакого имущества не имеющих, и он освобождается от имущественной ответственности перед рабочими». С. Метт пытается этот пробел восполнить в порядке толкования. По его мнению, трудовое законодательство в целом «проникнуто духом коллективизма... Союз или завком... устанавливают права и обязанности каждого члена своего объединения, вне зависимости от воли того или иного отдельного лица... Таким образом, на одной стороне стоит нанявшийся, как составная часть трудового коллектива. Кто же стоит на другой стороне...? Тоже коллектив, определяемый общим понятием «администрация»... Ответственность всех составляющих этот коллектив членов должна определяться таким же образом, как и членов полного товарищества» (т. е. солидарно — по принципу «все за одного и один за всех»). Но 1) нет никаких оснований искать на стороне нанимателя какой-либо коллективной личности; почему здесь должен быть такой параллелизм? 2) Во всяком случае «администрация», объединяющая и высших служащих, отнюдь не составляет коллектива. 3) Даже если бы имелся на лицо коллектив, это не давало бы нам права приравнять его к полному товариществу: с большим основанием можно было бы приравнять его к товариществу простому, в котором товарищи отвечают каждый в своей доле. Таким образом, все построение искусственно и беспочвенно. Нельзя исправить закон приписанием ему того, чего в нем нет; необходимо дополнить его в законодательном же порядке.

стве систематических злоупотреблений при занятии своей профессией или промыслом или при исполнении должности, могут быть приговором суда лишены на срок не свыше 5 лет права заниматься *данной* профессией или промыслом или принимать на себя выполнение определенных обязанностей» (Уг. К., 48), 2) пораженные в правах лишаются права занимать *ответственные* должности (Уг. К., 43, п. в.).

Но если всякое физическое лицо может выступать в роли как нанимателя, так и трудящегося по найму, то юридическое лицо не может быть нанимающимся, поскольку обязанность нанимающегося заключается в предоставлении своей рабочей силы: рабочая сила присуща исключительно физическому лицу.

Само собою разумеется, что трудовой договор может заключаться трудящимся, как лично, так и через представителя (Гр. К., 39). Проф. союзы нередко выступают в качестве представителей там, где, вследствие низкого культурного уровня самих трудящихся, при самостоятельном заключении ими договоров, их интересы оказались бы недостаточно огражденными, в частности, в качестве представителей квартирников ¹⁾ и батраков ²⁾. (При этом требование ст. 264 Гр. К., в силу коей «для совершения от имени доверителя действий, которые должны непосредственно устанавливать права и обязанности доверителя, поверенный должен быть снабжен письменной доверенностью или уполномочием», повидимому, не соблюдается, а такое полномочие молчаливо предполагается). Это не находит себе оправдания ни с точки зрения существа дела, поскольку политика проф. движения направлена к пробуждению самостоятельности трудящихся ³⁾, ни с формально-догматической точки зрения; если по ст. 151 К. «проф. союзы... имеют право... представлять от имени (трудящихся) по всем вопросам труда и быта», то здесь имеется в виду, конечно, не представительство в смысле Гр. К. (см. ниже).

II. По общему правилу, заключающемуся в Гр. К., самостоятельно приобретать права и вступать в обязательства могут только лица совершеннолетние, т.-е. достигшие 18-летнего возраста (7 Гр. К.); несовершеннолетние, достигшие 14 лет, могут совершать сделки лишь с согласия своих родителей или опекунов (9 Гр. К.). К. зак. о тр. содержит существенное отступление от этого правила. «Несовершеннолетние в отношении трудового договора приравниваются в правах к совершеннолетним» ⁴⁾, однако, такой договор может быть расторгнут, если

¹⁾ По сообщению «Труда» (1923 г., № 186, стр. 2 и 4), Московский ГСПС признал допустимым заключение договоров с союзами от имени квартирников. Тарифно-экономический отдел ВЦСПС высказался, по соображениям целесообразности, в пользу пересмотра этого постановления.

²⁾ До недавнего времени такие договоры заключались союзом без всякого участия батраков, и притом не индивидуально, а в отношении целой группы их. В настоящее время выдвигается требование о заключении индивидуальных договоров, по предварительном обсуждении условий таковых с батраками («Труд», 1924 г., № 47, статья В. Розенталя).

³⁾ См. предшествующие выноски.

⁴⁾ Положение это, содержащееся в проекте I редакции, было при последующем пересмотре отсюда исключено, и восстановлено лишь ВЦИК-ом. По мысли лиц, настаивавших на его включении, оно должно было иметь еще

он угрожает здоровью несовершеннолетнего или, вообще, клонится к ущербу для него (31)¹). При этом расторжении договора могут требовать не только родители и опекуны (как в некоторых западно-европейских законодательствах), но и органы инспекции труда; дополнение это весьма существенно, в виду возможности эксплуатации детей не только без ведома родителей, но и с их ведома и по их инициативе.

Прием на работу несовершеннолетних моложе 16 лет, по общему правилу, запрещается (135), и лишь в исключительных случаях инспекторам труда предоставляется право давать разрешение на поступление на работу малолетних не моложе 14 лет (135, прим.)²). В особо тяжелых и вредных для здоровья производствах и в подземных работах применение труда несовершеннолетних (моложе 18 лет) не допускается вовсе (129).

Действительны ли договоры, заключенные с такими несовершеннолетними? Как явствует из самого текста запрещения, оно адресовано не обеим сторонам, а одному лишь нанимателю: «запрещается прием на работу», следовательно, ответственность за незаконный прием малолетних, предусмотренную Уг. К., несет только наниматель, принятые же им на себя договорные обязанности в отношении трудящегося остаются в полной силе. Здесь К. создает такое же положение, как и в ряде других случаев — в вопросе о приеме рабочих помимо биржи труда, о выдаче расчетных книжек и т. п.: вся ответственность за нарушение подлежащих правил К. возлагается на нанимателя, которому правила эти должны быть лучше известны; это тем более естественно, что нарушение этих правил трудящимся, вызываемое большею частью его стесненным положением, в огромном большинстве случаев, по справедливости, не могло бы служить основанием к возложению на него ответственности.

Осуществление запрета детского труда наталкивается на практике на серьезные затруднения. Начав с принципа воспрещения наемного труда до 20 лет³), понизив затем норму до 16 лет (К. 1918 г.) и допустив для исключительных случаев дальнейшее понижение до 14 лет, законодатель вынужден был, под давлением экономической необходимости, постепенно расширять рамки применения детского труда. Постановле-

другой смысл и другую цель, кроме обеспечения действительности заключаемых несовершеннолетним договоров: подчеркнуть невозможность заключения договора об отдаче несовершеннолетнего в обучение без его согласия (ср. Бюллетень IV сессии № 1, стр. 8).

¹) О положении вопроса в русском до-революционном и в западно-европейском праве см. мой «Трудовой Договор», стр. 29—30.

В интересах охраны здоровья несовершеннолетних установлено обязательное врачебное освидетельствование их. Оно производится 1) при регистрации на бирже труда, 2) периодически, не менее одного раза в год, при чем в случае явного несоответствия между состоянием здоровья и тяжестью исполняемой работы несовершеннолетний подлежит переводу на более легкую работу. См. пост. СНК 13/Х—22 («ВЦИК» 19/Х, № 236) и дирк. Наркомздрава, НКТ, ВЦСПС, ВСНХ и РКСМ, опублик. в «Труде» 10/II—23, № 30 («Изв. НКТ», № 7).

³) В настоящее время применение детского труда в большинстве европейских стран допускается лишь с 12-летнего возраста; в некоторых странах — с 14 лет. Впрочем, не везде это постановление охватывает детский труд во всех областях его применения. Так, в Германии труд малолетних допускается в сельском хозяйстве без всяких возрастных ограничений.

²) Прим. к ст. 10 Декрета о 8-часовом рабочем дне 29/Х—17. Это постановление должно было вступить в силу с 1 января 1920 г.

ние 19/VI—23¹⁾ предоставило инспекторам труда разрешать наемный труд малолетних в школах фабзавуча, в школах-мастерских и у кустарей и ремесленников для малолетних трех категорий — круглых сирот, единственных кормильцев и особо материально нуждающихся; кроме того, дети рабочих могут приниматься в школы фабзавуча и независимо от этих условий.

Несмотря на то, что рамки закона оказались сильно раздвинутыми против текста ст. 135, жизнь, по видимому, в них не укладывается: растущая детская безпризорность и нищета настойчиво требуют дальнейшего расширения этих рамок²⁾. Чтобы не загнать детского труда в подполье, где он будет эксплуатироваться в еще большей мере и в еще худших формах, законодатель должен будет пойти навстречу этим требованиям.

Большинство западно-европейских кодексов, облегчающих несовершеннолетним вступление в трудовой договор, вместе с тем, предоставляют ему и право распоряжения заработной платой, которое, с точки зрения общих постановлений о правах несовершеннолетнего, было бы невозможно без согласия родителей или опекунов. К. такого положения не содержит, но оно имеется в Гр. К. в отношении несовершеннолетних, достигших 14 лет (9).

В соответствии с этим, Положение о гос. сберег. кассах³⁾ устанавливает, что «несовершеннолетний, работающий по найму, распоряжается своими сбережениями самостоятельно», в то время, как по общему правилу «вкладом, внесенным на имя несовершеннолетнего, достигшего 14 лет, распоряжается он сам, с согласия своего законного представителя».

Труду несовершеннолетних посвящен ряд других норм, направленных к охране их интересов, которых мы коснемся в своем месте. об оплате их труда (стр. 111), недопущении сверхурочных (стр. 90), недопустимости замены отпуска денежной компенсацией (стр. 96), о детской социальной инспекции (стр. 16). Особой регламентации подвергнут также вопрос об ученичестве. К. посвящает ему всего несколько статей (121—128), но они дополняются рядом специальных постановлений⁴⁾.

¹⁾ Пост. НКТ и ВЦСПС, 19/VI—23, № 275/779 («Труд», 4/VI, № 146).

²⁾ Ср. Циркуляр НКТ 30/XI—23, № 163 о недопущении на работу и к регистрации на биржах труда малолетних до 14 лет («Труд», 7/XII, № 277. «Изд. НКТ», № 12/36): «в последнее время в НКТ неоднократно поступают сведения о выдаче инспекторами труда разрешений на поступление на работу малолетних до 14 лет. На основании ст. 135 НКТ категорически предлагает инспекторам труда впредь никаких разрешений на поступление на работу или на регистрацию на биржах труда малолетним до 14 лет не выдавать и предупреждает, что при обнаружении выдачи подобных разрешений инспектора будут отчисляться от должности». Само собою разумеется, что такими мерами проблема детского труда не разрешается.

³⁾ Декрет 26/XII—22, Собр. Узак. 1923 г. № 1, ст. 13.

⁴⁾ См. правила об ученичестве в мелкой, ремесленной и кустарной промышленности и промысловых кооперативах (пост. НКТ 31/V—23, № 243/765 «Труд» 13/VI, № 128, «Изд. НКТ» № 21), в дополнение к коим опубликован и типовый договор («Изд. НКТ» 1924 г., № 2—3), Правила приема в школы рабочих подростков (школы фабзавуча, пост. НКТ и Главпрофобра 5/VI—23).

В связи с вопросом о субъектах трудового договора, нам необходимо рассмотреть еще две группы договоров; это договоры, заключаемые посредниками, и договоры, заключаемые с артелями.

III. Трудовые договоры посредников. Когда предприниматель не руководит работой лично или через представителя, действующего от его имени, а производит работу через посредника, то западно-европейское право различает два случая: либо этот посредник объявляется к выполнению определенной работы в целом, т.-е. выступает в качестве подрядчика; либо он связан с предпринимателем таким же договором личного найма, в какой он вступает с остальными рабочими, т.-е. одновременно выступает в роли нанимающегося и нанимателя.

1. Эта последняя форма посредничества была давно и бесспорно осуждена и законодательством, и практикою. Посредник не выполняет в этих случаях никакой самостоятельной экономической функции, какую выполняет, например, подрядчик, нередко авансирующий свои средства, материалы и рабочую силу и принимающий на себя риск всего предприятия, что для предпринимателя было бы во многих случаях непосильно. С другой стороны, подрядчик, выполняя работу в кредит и принимая на себя риск, рассчитывает на получение соответственной выгоды с предпринимателя, в интересах коего он это делает; посредник не может ничего или почти ничего получить от предпринимателя и живет поэтому, главным образом, за счет рабочих, поглощая часть их заработной платы, — экономически он является паразитом, все его усилия направлены на то, чтобы удержать в свою пользу возможно большую часть заработной платы. Помимо того, такое посред-

№ 252/767, «Труд» 4/VII № 146, «Изв. НКТ» № 21), циркуляр ВСНХ, НКПроса, ВЦСПС и НКТ № 133/358 об организации и порядке работ в школах фабрично-заводских («Труд» 25/III—24, № 68, «Изв. НКТ» № 13—14).

Договор ученичества рассматривается, как разновидность трудового договора, отличительной особенностью коей является обязанность нанимателя обучать ученика (124, 125). Некоторые специальные нормы, касающиеся договора ученичества, приведены нами на стр. 70 (заключение договора) и 149 (увольнение).

См. еще об особых постановлениях, вводящих «брошу подростков», стр. 39.

Из литературы о детском труде укажем на недавно вышедшие книги проф. М. Н. Гернета (Социально-правовая охрана детства за границей и в России, М. 1923) и П. И. Люблинского (Законодательная охрана труда детей и подростков).

Наряду с несовершеннолетними, особой защитой закона пользуются женщины (частичное освобождение от труд. повинности, 13, запрещение ночного труда и труда в тяжелых и вредных производствах, стр. 91, 93, ограничения права увольнения, стр. 150, ср. 118), в особенности беременные и кормящие грудью (особые отпуска, стр. 96, перерывы для кормления, стр. 94, право отказаться от командировки, стр. 84, абсолютное воспрещение ночного труда, стр. 91, воспрещение сверхурочных работ, стр. 90). См. также циркулярное письмо НКТ 23/II—24, № 81/9 о мероприятиях по улучшению условий труда и положению женщины («Труд», 28/II, № 48, «Изв. НКТ» № 9).

Из общей литературы о женском труде см. Рязанову, Женский труд, М. 1923 г., стр. 126—183, В. Соколова, Женское право РСФСР, М. 1923.

ничество создает благоприятную почву для эксплуатации рабочих: посредник заключает договор с рабочими от собственного имени, поэтому со всеми требованиями они должны обращаться не к предпринимателю, а к посреднику, — лицу, большей частью малоимущему. С него, в случае неуплаты вознаграждения, и взыскать нечего. С другой стороны, недобросовестные предприниматели, учитывая это, охотно прибегают к помощи такого посредника, ибо за его спиной они могут укрыться.

Такая безответственность предпринимателя тем менее допустима, что фактически рабочие трудятся на него, а не на посредника: здесь имеется несоответствие между экономическим отношением и юридическим.

Первая попытка законодательного вмешательства была предпринята во Франции, под давлением требований рабочих масс, во время революции 1848 года. Но законодатель подошел тогда к разрешению проблемы с неправильной стороны: констатируя указанное несоответствие между экономическими и юридическими отношениями, он не попытался уничтожить его, а попросту запретил посредничество. Однако, эти отношения были созданы самой жизнью, и одно декретирование их отмены не могло искоренить их.

Впервые бельгийское законодательство в 1900 г. поставило вопрос в правильную плоскость: в целях восстановления соответствия юридического положения рабочих экономическому, оно определило, что, каковы бы ни были внутренние отношения между посредником и предпринимателем, последний считается непосредственно ответственным перед рабочими. Это постановление было воспринято и проектом закона о трудовом договоре, составленным при временном правительстве в 1917 г., а оттуда перенесено и в К. 1922 г. (32) ¹⁾.

По буквальному смыслу ст. 32, «ответственность возлагается на предприятие, учреждение или лицо, для которого работа производится». и можно было бы предположить, что лицо, непосредственно заключившее договор, ответственности не несет. Но приведенная нами история статьи убеждает в том, что смысл ее не может заключаться в освобождении непосредственного контрагента от ответственности; статью следует понимать так, что контрагент этот отвечает по общим началам гражданского права и К. зак. о тр., как лицо, заключившее трудовой договор, а что ст. 32 направлена на установление дополнительной ответственности предпринимателя ²⁾.

¹⁾ См. Л. С. Таль, Очерки, стр. 107—117.

²⁾ Мы имеем здесь случай солидарной ответственности, т. е. такой, при которой «кредитор вправе требовать исполнения как от всех должников совместно, так и от каждого из них в отдельности, притом, как полностью, так в части долга; при безуспешности взыскания с одного должника, кредитор может взыскивать все недополученное с остальных должников» (Гр. К. 115).

С этим толкованием ст. 32, на наш взгляд совершенно бесспорным, не соглашается А. Е. Семенова (Очерки, стр. 12). Считая ст. 32 «одним из ценнейших достижений нашего законодательства», она находит освобождение непосредственного контрагента от ответственности вполне закономерным. Она усматривает в этом постановлении прямой вывод из общего принципа, в силу

Какова юридическая природа отношений между посредником и лицом, для которого работа производится (назовем его условно предпринимателем)? В западно-европейском праве это отношение подводилось под понятие личного найма, и поскольку личный найм имел своим предметом труд, работу (стр. 41), это было вполне правильно: и посредник исполняет работу, но только не лично, а через нанятых им лиц. С точки зрения ст. 27 К. вряд ли можно в этом случае говорить о трудовом договоре: предметом договора предпринимателя с посредником не является его, посредника, рабочая сила, и посредник — не «трудящийся по найму»¹⁾.

С другой стороны, здесь не всегда можно говорить и о подряде. Напротив того, та же ст. 32 (ч. 2) выделяет случаи подряда в особую группу; «по трудовым договорам, заключаемым подрядчиком, в связи с принятым им на себя подрядом, ответственность несет подрядчик» (а не предприниматель); следовательно, отношение между посредником и предпринимателем должно рассматриваться, как договор особого типа, действующим законодательством прямо не предусмотренный.

Ст. 32 повторяет принятое в проекте 1917 г. обозначение: «Когда по трудовому договору производится работа не для лица, непосредственно заключившего договор, а для обслуживаемого им предприятия или хозяйства». Но в проекте 1917 г. выражение «обслуживаемое предприятие» имело вполне определенный смысл, не вызывавший никаких сомнений: по этому проекту понятием трудового договора обнимались лишь такие соглашения о предоставлении рабочей силы, коим свойствен был признак служебности (см. выше, стр. 41). Таким образом, если толковать ст. 32 исторически, окажется, что посредник также может быть трудящимся по найму; но такое толкование противоречило бы, как мы уже указывали, ст. 27²⁾.

2. Следует заметить, что посредничество представляет собою явление экономически вредное не только в описанной форме — посредничества лиц, состоящих на службе предпринимателя, — но, быть может, и еще в большей степени, в форме раздаточных контор, которые принимают на себя подряд и распределяют его между своими рабочими, — еще чаще

кого ответственность несет тот, в чьем предприятии производится работа, — будь то подрядчик, наниматель или предприниматель, о котором говорит ст. 32. Но такой взгляд неприемлем ни с теоретической, ни с практической точки зрения: по какому основанию можно освободить посредника от ответственности по заключенному им договору, в изъятие из общего принципа, на котором зиждется все гражданское право — советское, так же, как и буржуазное, — принципа соблюдения договоров (« *Pacta sunt servanda*»)? И разве можно лишать нанимающихся возможности искать с посредника зарплату в тех случаях, когда вымысливание с предпринимателя почему-либо невозможно?

Следует отметить, что история ст. 32 подтверждает точку зрения Семеновой: она была введена «в целях упрощения вопроса и устранения двойной ответственности, которая бы только мешала трудящемуся точно знать, к кому он должен предъявлять свои требования». Но соображения, коими руководились составители закона, разумеется, не могут связывать нас при его толковании (ср. в том же смысле И. С. Войтинского, Трудовой договор по К. «В. Т.» 1923 г., № 9, стр. 36—38, у которого мы заимствовали приведенную цитату о целях ст. 32).

¹⁾ В соответствии с этим, «лицам, работающим по найму, воспрещается непосредственно нанимать учеников» (Правила об ученичестве 31/V—23, ст. 1, прим.).

²⁾ Именно на таком историческом толковании я основывался, когда относил правоотношение нанимателя и посредника к категории трудового договора («Трудовой договор по К.», стр. 33). В настоящее время я присоединяюсь к точке зрения моих рецензентов (см. отзывы А. Ляха в «В. Т.» 1923 № 9—10 и А. Е. Семеновой в «Вестнике Сов. Юстиции» 1924 г. № 3).

работниками, — большею частью, работающими у себя на дому. (Это одна из форм домашней промышленности, о которой мы уже говорили выше, стр. 43). С интересующей нас здесь точки зрения — установления непосредственной юридической ответственности заказчика перед квартирниками, — К. этой отрасли промышленности не коснулся: как уже указывалось, он установил в отношении всех вообще подрядчиков то положение, что они являются единственно ответственными перед нанимающимися (32, ч. 2). К подрядчикам, бесспорно, относятся и владельцы раздаточных контор¹⁾.

Допущенный ст. 32 пробел восполнен ст. 4 Г декрета о квартирных²⁾, в силу коей «предприятия, учреждения и лица, раздающие работу на дом через доверенных лиц или посредников, несут по отношению к квартирникам солидарную с доверенными или посредниками ответственность».

3. Наряду с производством работ через посредника, ст. 32 упоминает еще о другом случае, «когда производство, в котором работает нанявшийся, составляет часть или отделение другого предприятия»: и в этом случае ответственность возлагается и на это другое предприятие. Не вполне ясно, какой случай закон имеет в виду: то обстоятельство, что за всякую часть предприятия отвечает предприятие в целом, — точнее, собственник всего предприятия, — не требовало бы особого упоминания: часть предприятия, как таковая, представляет объект права, а не субъект, и конечно, никакой ответственности не несет. Чтобы уяснить себе значение этого правила, следует обратиться к его источнику: и оно, как и вся 1 ч. 32 ст., почти буквально повторяет ст. 6 Проекта 1917 г., который, в свою очередь, заимствовал ее из ст. 543 Уст. Пром. Труде. В силу этой статьи, «владелец предприятия обязан вознаграждать рабочих и членов их семейств, хотя бы работы по производству предприятия, вызвавшие несчастный случай, были сданы с подряда третьему лицу. Сдачею с подряда не считается заказ, данный другому самостоятельному предприятию». Таким образом, имелось в виду возложить на предпринимателя ответственность за несчастные случаи, происходящие не только с нанятыми им рабочими, но и с рабочими, нанятыми его подрядчиками и производящими работы в том же предприятии (связанными с ним территориально или экономически). Поскольку ч. 2 ст. 32, в отличие от своего источника, выделяет всех подрядчиков, безоговорочно снимая с предпринимателя ответственность за них, сохранение в ч. 1 ст. 32 упоминания о таких «несамостоятельных» подрядах неуместно, так как создает противоречие между 1-й и 2-й ч. Следует полагать, что ч. 2, как позднейшее наслоение, отменяет правило об ответственности предпринимателя за несамостоятельных подрядчиков, и слова этой статьи «когда производство... составляет часть другого предприятия» следует признать лишенными значения.

IV. Договоры с артелями и. Основная мысль, руководившая составителями К. при включении особых постановлений о посредниче-

¹⁾ Утверждение А. Е. Семеновой (в отзыве, цит. на стр. 7), что «это не подрядчик, а именно трудовой посредник в смысле ч. 1 ст. 32», — голо-словно: ч. 1 имеет, очевидно, в виду только одну форму более элементарного посредничества рабочих, участвующих в производстве и выполняющих работу в помещении нанимателя (Zwischenmeisterium); договорные же отношения предпринимателей с раздаточными конторами вполне подходят под установленное ст. 220 понятие подряда.

²⁾ Пост. СНК 2/VI—23 (Собр. Узак., № 63, ст. 611).

стве, сводилась, как мы видели, к тому, чтобы то промежуточное звено, которое связывает предпринимателя и рабочего, не заслоняло их друг от друга, не приводило к беззащитности рабочего перед предпринимателем. Та же мысль лежит в основе постановлений К., относящихся к трудовым договорам, заключаемым с артелями.

Нередко артель приглашается для выполнения определенного задания; в таком случае в основе ее отношений с предпринимателем лежит договор подряда, нас сейчас не занимающий. Но нередко с группой лиц — артелью заключается соглашение о выполнении ею какой-либо сдельной работы, большей частью с коллективной оплатой всей группы (аккордная плата). В этих случаях «для нанимателя возникают по отношению к каждому члену артели те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично» (33)¹⁾.

К. предполагает здесь наличность непосредственного договорного отношения между отдельными членами артели и нанимателем и дает возможность выводить отсюда все последствия: с одной стороны, каждый член артели может требовать выплаты ему причитающегося на его долю вознаграждения, а также выполнения всех прочих обязательств, установленных договором и законом: выдачи вознаграждения не реже, чем раз в две недели, в рабочее время и в месте совершения работы (65, 67), предоставления перерыва для отдыха и приема пищи (98) и т. п.

С другой стороны, и наниматель имеет право требовать непосредственно от каждого члена артели бережного обращения с сырьем и инструментами (83), в исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, поручать ему работу, не предусмотренную договором и не соответствующую его квалификации (36, ч. 3) и т. д.; а члены артели не вправе отказываться от исполнения законных требований нанимателя только на том основании, что договор заключен не с каждым из них в отдельности, а с артелью в целом.

Ничем иным, как выводом и внешним проявлением существующего в силу закона непосредственного правового отношения между нанимателем и отдельным членом артели, является обязанность выдачи каждому члену отдельной расчетной книжки (см. ниже, стр. 72).

Впрочем, вряд ли все правила о правах и обязанностях нанимателя могут найти применение к его отношениям с членами артели.

¹⁾ В сущности, ст. 33 К. представляет собою ничто иное, как применение общих начал гражданского права: «при неделимости предмета обязательства (такой неделимый характер имеет обязанность артели выполнить работу) должники признаются солидарными должниками» (Гр. К., 116), причем «по солидарному обязательству кредитор (наниматель) вправе требовать исполнения, как от всех должников совместно, так и от каждого из них в отдельности, притом как полностью, так и в части долга» (115); «при делимости предмета обязательства (такова обязанность нанимателя уплатить вознаграждение) каждый кредитор вправе требовать исполнения в равной доле» (116). Таким образом, каждый участник артели вправе требовать вознаграждения, а с другой стороны и наниматель вправе требовать исполнения от каждого из участников артели, и нет надобности обращать требование от имени всей артели или ко всей артели в целом.

Одно исключение подсказано самим К.: если наниматель может требовать исполнения условленной работы от того именно трудящегося, с которым он заключил единоличный трудовой договор, то в отношении артели это не всегда допустимо: «артель может сама распределять работу между своими членами и заменять одних членов другими» (35). Далее, надо полагать, что и отдельные члены артели не при всех условиях смогут требовать от нанимателя выплаты вознаграждения: вряд ли им будет принадлежать такое право в тех наиболее частых случаях, когда вознаграждение определено сделью за всю работу в целом, или за работу всей артели в целом в течение определенного времени, а условия распределения вознаграждения между отдельными членами (которые бывают иногда довольно сложны), быть может, даже и неизвестны нанимателю: выдача вознаграждения отдельному члену артели, по его единоличному требованию, могла бы, в таком случае, нанести ущерб его сотоварищам. Постановления К. в этом отношении слишком прямолинейны, и жизнь должна будет так или иначе приспособить их к себе.

Само собою разумеется, что К., говоря об артели, имеет в виду весьма обычное в нашем быту фактическое объединение нескольких лиц для совместного производства определенной работы за валовое вознаграждение (групповой аккорд), а отнюдь не легитимированное в качестве юридического лица трудовое товарищество: права такого товарищества, как и всякого юридического лица, не растворяются в правах отдельных членов артели, не покрываются ими, и к ним ст. 33 неприменима ¹⁾, как неприменимы, впрочем, и все постановления К. (см. выше, стр. 62).

2. Форма трудового договора.

1. К. никаких особых правил о форме договора не содержит, что позволяет считать допустимой и устную форму ²⁾.

Однако, в некоторых случаях, требующих особой детализации условий, специальными постановлениями предписывается письменная форма, напр., для договоров с гос. служащими, получающими персональное вознаграждение (см. стр. 129) ³⁾, для учеников ⁴⁾. По общему правилу, несоблюдение установленной формы поражает сделку недействительностью. Однако, поскольку недействительность договора отразилась бы в первую очередь на положении трудящегося, введение в этих случаях письменной формы в качестве обязательной формальности означало бы ухудшение положения трудящегося, которое не может быть проведено в порядке ведомственного постановления (ст. IV Пост. о введ. в действие К.); следовательно,

¹⁾ Ср. разъяснение НКТ, помещенное в «Труде» 1/XII—22, № 271.

²⁾ В соответствии с общим правилом, выраженным в Гр. К. (29, 130), о допустимости любой формы сделки во всех тех случаях, когда закон не содержит требования определенной формы. О преимуществах устной формы см. мой «Трудовой договор», стр. 27.

³⁾ Пост. СТО 2/XI—23 («Цикл» 9/XI—23 № 256, «Изв. НКТ» № 11/35) прямо не предписывает письменной формы, но предусматривает обязательную регистрацию договора органами НКТ (ст. 6).

⁴⁾ Правила об ученичестве 12/IV—23 (Пост. НКТ № 242/765 «Труд», 13/VI № 128, «Изв. НКТ» № 21).

остаётся признать, что договор сохраняет силу, что его содержание может быть доказываемо свидетельскими показаниями и что требование письменной формы имеет только характер административного предписания.

Помимо этого, согласно общему правилу ст. 136 Гр. К., «договоры на сумму свыше 500 руб. должны быть заключаемы в письменной форме». С принятой нами точки зрения применимости Гр. К. к трудовому отношению (стр. 23), это положение распространяется и на трудовой договор¹⁾. Оно вполне целесообразно, так как обычная устная форма трудового договора приспособлена к наиболее элементарному его виду — рабочему договору; столь крупные договоры, являющиеся по существу персональными либо долгосрочными и требующие подчас большей детализации, плохо укладываются в нее.

II. Не требуя, по общему правилу, письменной формы, К. иным путем обеспечивает трудящемуся возможность доказывать условия договора при неполучении зарплаты и т. п. случаях: он возлагает на нанимателя обязанности выдачи расчетной книжки (29)²⁾.

Расчетная книжка не является своеобразной письменной формой заключения договора³⁾: выдача ее и занесение в нее требуемых законом записей — лишь особая, установленная законом, обязанность нанимателя, имеющая публично-правовой характер (т. е. обязанность по отношению к государству, а не по отношению к частному лицу — трудящемуся; отсюда, между прочим, следует, что трудящийся не может освободить нанимателя от ее выполнения). Поэтому договор действителен и в том случае, если расчетная книжка не выдана, и права трудящегося этим несколько не умаляются. Что это так, явствует из самого текста ст. 29, которая говорит: «Заключение трудового договора должно обязательно сопровождаться выдачей расчетной книжки».

К. распространяет расчетные книжки на все предприятия, учреждения и хозяйства, независимо от их характера и от числа работающих в них лиц. По до-революционному законодательству, как и в большинстве стран Запада, книжки эти установлены были только для фабрично-заводской промышленности. Их главное назначение, наряду с закреплением условий договора, — облегчение контроля над соблюдением законов о труде и правил внутреннего распорядка, в частности, постановлений о сроках и порядке выплаты вознаграждения. До революции контроль этот осуществлялся только на фабриках и заводах, — существовала одна лишь фабричная инспекция. С 1917 г. надзор распространен на все отрасли труда, фабричную инспекцию сменила «инспекция труда», и естественно было распространить обязательность расчетных книжек на всех трудящихся. Впрочем, в таких трудно под-

¹⁾ В противоположном смысле высказывается А. Лях («Гр. К. в трудовые отношения», «В. Т.» 1923 г. № 12 стр. 37). По его мнению, «К., не устанавливая вообще никакой формы заключения трудовых договоров, тем самым допустил возможность заключения их в устной форме, независимо от суммы». Но К. вообще не касался вопроса о форме, который поэтому и разрешается на основании общих постановлений Гр. К. (29, 136).

²⁾ См. Пост. НКТ 25/II—24 № 83/10 о расчетных книжках («Изв. НКТ» № 10 — 11).

³⁾ Противоположная точка зрения А. Е. Семеновой (Очерки, стр. 24) основана на недоразумении, см. отзыв И. С. Войтинского в «В. П.» 1923 г. № 5 — 6. Ср. также ст. 4 цит. пост. о расчетных книжках.

дающихся надзору областях труда, как домашнее и сельское хозяйство (прислуга, сельско-хозяйственные рабочие), вряд ли это правило так скоро воплотится в действительность, в особенности там, где неграмотны или мало грамотны не только нанимающиеся, но и наниматель.

Из общего правила об обязательности расчетной книжки К. устанавливает два исключения. Первое: расчетные книжки не обязательны для лиц, принадлежащих к администрации (29); это объясняется тем, что лица эти по своему экономическому и интеллектуальному уровню не нуждаются в особой защите закона; они сумеют, в случае надобности, сами обеспечить свои интересы заключением письменного договора, и наблюдение инспекции над выполнением в отношении этих высших служащих постановлений об охране труда также излишне. Другое исключение — трудовые договоры, заключенные на срок менее недели (29); понятно, что для таких краткосрочных договоров выдача книжки была бы слишком обременительна.

Для некоторых категорий трудящихся, в виду трудности осуществления требования о выдаче расчетных книжек, устанавливается облегченная форма — заключение письменного договора индивидуального или с группой рабочих¹⁾, — причем в последнем случае к договору прилагается именной список участвующих в работе рабочих, а самый договор должен предусматривать все условия труда, которые обыкновенно заносятся в расчетную книжку²⁾.

Если некоторые категории трудящихся, таким образом, вовсе не получают книжек, то есть одна категория, которая получает двойные книжки: это — члены артели. При заключении договора с артелью, кроме общей книжки, выдаваемой всей артели, как целому, расчетная книжка выдается еще и каждому члену артели (29, прим. 1).

О порядке выдачи расчетных книжек и их содержания К. никаких правил не устанавливает, отсылая к особо издаваемым по этим вопросам законоположениям (29, прим. 2)³⁾. Единственное указание, которое дает К. относительно содержания расчетной книжки, касается обязательности отметки в ней всех сверхурочных работ, произведенных трудящимся (108).

Требование трудящегося о взыскании заработной платы, основанное на расчетной книжке, рассматривается в упрощенном порядке (см. стр. 165).

3. Непротивозаконность трудового договора.

I. Уже в силу общих начал гражд. права «недействительна сделка, совершенная с целью, противной закону или в обход закона, а равно сделка, направленная к явному ущербу для государства» (Гр. К. 30). В развитие этого постановления и в соответствии с рассмотренной нами ст. 4 К., ст. 28 постановляет: «Недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законами о труде, условиями колл. договоров и правилами внутреннего распорядка, распространяющимися

¹⁾ Правила НКТ 12/IV — 23 об условиях труда на сплавных работах («Изв. НКТ» № 14), ст. 1, Пост. НКТ 12/I — 24 № 24/310 об условиях труда на лесозаготовках, «Труд» 16/I № 13, ст. 2.

²⁾ Там же, ст. 2. Ср. И. С. Войтинский, Трудовой договор по К. («В. Т.» 1923 г. № 9, стр. 33), который ошибочно относит сюда и договор ученичества (о нем см. выше, стр. 70).

³⁾ См. Пост. НКТ 25/II — 24 № 83/10 («Эк. Ж.» 29/II № 124).

на данное предприятие или учреждение, а также условия, клонящиеся к ограничению политических и общегражданских прав трудящегося» (28).

Постановление это весьма существенно. Как мы видим, оно устанавливает четыре различных грани, в пределах коих индивидуальное соглашение должно держаться, чтобы не утратить своей действительности. Рассмотрим каждую из них в отдельности.

1. Прежде всего, условия трудового договора не должны ухудшать положения трудящегося по сравнению с условиями, установленными законами о труде. Установленные К. нормы, как мы уже указывали, в громадном своем большинстве представляют обязательный минимум прав трудящегося, и никакие соглашения сторон не могут его отменить¹⁾. Поэтому, напр., если К. постановляет, что рабочие и служащие получают при увольнении вследствие ликвидации предприятия выходное пособие в размере двухнедельного заработка (88), то это не лишает трудящихся права выговорить пособие в большем размере, но наниматель не вправе выговорить сокращения этого пособия до размеров недельного заработка или полный отказ от него.

В большинстве случаев значение постановлений К., как норм, устанавливающих минимум прав трудящихся, обнаруживается не только из рассмотренной нами ст. 28, имеющей общее значение, а и из редакции отдельных статей: «размер вознаграждения не может быть ниже обязательного минимума» (59), «выдача вознаграждения должна производиться периодически, но не реже, чем каждые две недели» (65), «продолжительность нормального рабочего времени... не может превышать 8 часов» (94) и т. д.

Такое же значение принудительного минимума имеют, разумеется, наравне с законами о труде, и изданные в их развитие распоряжения административных органов, в частности НКТ.

Вопрос о том, является ли то или иное условие «ухудшающим положение трудящегося», может быть сравнительно легко разрешен в тех случаях, когда закон устанавливает известный конкретный минимум, напр., в отношении заработной платы, рабочего времени, сроков предупреждения при увольнении, размера выходного пособия и т. д. Сложнее дело обстоит в тех случаях, когда данный вопрос вообще не затронут К. Например, допустимо ли соглашение, в силу коего нанимающийся обязуется после прекращения договора с нанимателем или в случае его расторжения не поступать на службу в конкурирующие предприятия?

С одной стороны такое условие, ограничивающее свободу выбора нанимающегося и косвенно приковывающее его к нанимателю, само по себе взятое, ухудшает его положение, особенно в том случае, когда — как это

¹⁾ Впрочем, и в К. 1922 г. не все нормы имеют характер принудительных: есть и восполнительные нормы; но тогда это обстоятельство, как исключительное, особо оговаривается. Большинство этих восполнительных норм не преследует цели ограждения интересов трудящихся. Так, напр., в уже упомянутой ст. 35 мы читаем: «Аргель, нанявшаяся по трудовому договору, может, если противное в нем не обусловлено, сама распределять работу между членами и заменять одних членов другими». То же в ст. 70: «Сдельная... оплата определяется путем деления установленной дневной ставки данной категории на норму выработки. В случаях, оговоренных в договоре, допускается и иной способ установления сдельных расценок». Ср. также ст. 71.

большую частью и бывает, — он по роду своей специальности может найти себе работу именно только в каком-либо конкурирующем предприятии. С другой стороны, нельзя не учесть и того, что в виде компенсации за это условие нанимающийся может выговорить себе большее вознаграждение; к тому же, такое условие представляется экономически целесообразным с точки зрения насущнейших хозяйственных интересов предприятия. Например, германский инженер обязуется поставить в тресте окраску мехов по способу, применение коего не составляет предмета патента, но требует специального опыта, которым почти никто в России не располагает; трест расходует большие средства на оборудование и постановку опытов и он заинтересован в том, чтобы, по крайней мере на известный срок, обеспечить себя от возможной конкуренции. В этом случае нет оснований считать недопустимым условие о том, что инженер обязуется прослужить не менее одного года и в течение трех лет со дня подписания договора не поступать на службу в конкурирующее предприятие; исполнение этого условия может быть обеспечено неустойкой (случай из практики). Без этого условия предприятие не согласилось бы идти на риск. Но, например, соглашение, в силу которого приказчик, в обеспечение коммерческой тайны купца, обязуется не открывать во всей Республике собственного конкурирующего предприятия и в течение трех лет не служить в таком предприятии, было бы, на наш взгляд, действительно, так как оно содержит в себе ограничение свободы, экономически ничем не оправданное. Таким образом, приходится разрешать эти вопросы от случая к случаю, в зависимости от «социально-хозяйственного назначения» данного условия, той компенсации, которую нанимающийся получает за включение его в договор, и соотношения сил нанимателя и нанимающегося, определяющего большую или меньшую необходимость защиты последнего от эксплуатации¹⁾.

Ухудшение положения трудящегося может заключаться не только в уменьении его прав или возложении на него непредусмотренных законом обязанностей, но и в лишении его по договору предоставленных ему законом правовых гарантий, обеспечивающих осуществление его прав. Поэтому недействительно соглашение устраняющее участие РКК в распределении отпусков, в разрез ст. 118, или контроль РКК при увольнении, в отмену прим. 1 к ст. 47 или соглашение об установлении норм выработки без участия проф. союза, вопреки ст. 57.

2. Второе ограничение свободы соглашения сторон заключается в том, что трудовой договор не может заключать в себе условий, ухудшающих положение трудящегося, по сравнению с условиями колл. договоров. Условия эти считаются недействительными и автоматически заменяются соответственными условиями колл. договора (см. выше, стр. 35). Это положение имеет огромное значение для всех тех отраслей труд, которые объединены в проф. союзы, так как большинство проф. союзов заключило колл. договоры с нанимателями и выговорило в них существенное расширение тех минимальных гарантий, которые установлены в К., напр., повышение вознаграждения против государственного минимума зар. платы, увеличение установленной в законе норм

¹⁾ Ср. швейцарский закон об обяз. праве, ст. 357: «(Договорное) ограничение конкуренции действительно лишь в той степени, в какой оно, согласно условиям данного случая, ограничено по времени, по месту и предмету и поскольку оно не наносит несправедливого ущерба экономическому положению служащего».

выходного пособия, установление пени на случай просрочки в выплате вознаграждения и т. п.

3. Дальнейшее ограничение автономии сторон заключается в недопустимости таких условий, которые ухудшают положение трудящегося по сравнению с правилами внутреннего распорядка. В противоположность предшествующему, это положение никакого новшества в себе не заключает: правила внутреннего распорядка и в законодательствах капиталистических стран, в частности, и в дореволюционном русском законодательстве, представляли собою законоподобные принудительные нормы, связывающие предпринимателя.

4. Наконец, последнее ограничение: недействительны условия, клонящиеся к ограничению политических и обще-гражданских прав трудящихся. Это положение представляет не более, как вывод из общего положения, выраженного в Гр. К., согласно коему «всякие сделки, клонящиеся к ограничению правоспособности или дееспособности, недействительны» (Гр. К. 10, ср. также 6). Ниже (стр. 109) мы увидим, что К. обеспечивает трудящимся возможность осуществления их политических прав и некоторыми положительными нормами.

Что понимается под *недействительностью* условий договора? Очевидно, непризнание за ними юридической силы. Но в каком порядке это непризнание имеет место? Гражданское право различает два рода недействительности: *оспоримость* и *ничтожность*; *оспоримую* называется сделка, которая может быть, по просьбе заинтересованного лица, признана недействительной по решению суда, но до того она считается действительной и, при отсутствии просьбы о признании недействительности, сохраняет силу и для суда; под *ничтожностью* сделки понимаются те случаи, когда она совершенно лишена юридической силы, — заинтересованное в ее недействительности лицо не должно предпринимать каких-либо особых мер для того, чтобы добиться ее непризнания, а сам суд должен признать ее недействительной, даже если бы обе стороны просили об обратном, и из такой сделки не могут быть выводимы какие-либо права или обязанности сторон. В данном случае недействительности условий трудового договора, мы, очевидно, имеем дело с этой, более решительной, более бесспорной недействительностью. Это явствует, как из терминологии закона (закон говорит о «недействительности» условий, а не об «оспоримости» или о праве трудящегося «требовать по суду признания сделки недействительной», как Гр. К. 32, 33), так, в особенности, из общего духа закона: раз нарушение К. влечет за собою уголовную ответственность, то созданное этим нарушением закона гражданско-правовое отношение не может оставаться в силе только потому, что оно не оспорено трудящимся. Законодатель, естественно, не может положиться на самостоятельность трудящегося, часто находящегося в экономической зависимости от нанимателя и недостаточно осведомленного о своих правах; он должен проводить свою политику, не считаясь с волею отдельных лиц, готовых примириться с имеющимися нарушениями законов о труде, правил внутреннего распорядка и т. п.

В связи с этим стоит и ограничение сферы недействительности трудового договора: она распространяется не на весь договор, а только на отдельные условия, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с постановлениями закона, колл. договора и т. п. В сфере гражданского права «недействительные части сделки не затрагивают прочих его частей» только «поскольку можно предположить, что сделка была бы совершена и без включения недействительной его части» (Гр. К. 37). К. зак. о тр. в отношении трудового договора это предположение возводит в общее правило (иначе — в отношении колл. договора, ср. выше, стр. 31).

Мотив, которым он при этом руководится, понятен: это — стремление к сохранению трудового договора в силе. Если бы речь шла только об *оспоримости* договора и непризнание договора зависело бы от усмотрения самого трудящегося, то можно было бы, в случае оспаривания, признать недействительным весь договор в целом. Но раз законодатель считает такие условия ничтожными, независимо от желания трудящегося, распространение недействительности на весь договор против воли трудящегося означало бы перегибание палки в другую сторону: оно было бы равносильно лишению трудящегося куска хлеба, так как на новых, более выгодных для него условиях нанIMATEль мог бы не согласиться вступить с ним в договор. Гораздо целесообразнее, поэтому, в интересах защиты трудящегося, считать недействительными только *отдельные* условия договора, они заменяются в таком случае соответственной нормой закона, кода договора или правил внутреннего распорядка или, в случае, их недостаточности, — обычными в данной отрасли труда условиями.

Необходимо, однако, иметь в виду, что, наряду со случаями недействительности отдельных условий, возможны и трудовые договоры, недействительные *в целом*, например, в случае заключения трудового договора с лицом, не достигшим 14 лет, или приема женщины на работу в такое производство, в котором женский труд воспрещен. В первом из этих случаев нанIMATEль, помимо уголовной ответственности, отвечает перед малолетним и в гражданском порядке ¹⁾; во втором работница по общим началам гражданского права не только не может искать убытка ²⁾, но даже не имеет права на выходное пособие, ибо выходное пособие выдается в случае *расторжения* договора, а недействительный договор расторжения не требует (см. выше, стр. 76). Но такое разрешение вопроса противоречило бы всему духу К. п. в частности, его стремлению всю тяжесть ответственности возложить на нанIMATEля. Поэтому вопрос следует решить по аналогии с принятием несовершеннолетнего.

II. В связи с рассмотренными постановлениями К. о труде, необходимо еще упомянуть об одном постановлении Гр. К., в силу коего, «когда лицо, под влиянием крайней нужды, вступило в явно невыгодную для себя сделку, суд, по требованию потерпевшей стороны или подлежащих гос. органов и общественных организаций, может либо признать сделку недействительной, либо прекратить ее действие на будущее время» (Гр. К. 33).

Статья эта устанавливает, по примеру новейших западно-европейских законодательств, недействительность так называемых ростовщических, в широком смысле, сделок. В государствах Зап. Европы этого рода постановления были направлены в первую голову именно на защиту трудящегося: законодатель, как мы отмечали, опасался внести в оборот излишнее стеснение установлением множества неподатливых норм, которые охраняли бы трудящегося от эксплуатации, и вза-

1) Гр. К., ст. 148. «В случае недействительности договора, как совершенного недееспособным лицом, каждая из сторон обязана возвратить все полученное по договору. Дееспособный контрагент обязан возместить недееспособному понесенный последним вследствие договора положительный ущерб в имуществе».

2) Противозаконный договор не порождает никаких граждански-правовых последствий. Это явствует из того, что «в случае недействительности договора, как противозаконного... ни одна из сторон не вправе требовать от другой возврата исполненного по договору» (Гр. К., 147). Если нанIMATEль не обязан даже возвратить «исполненное по договору», т.-е. возместить стоимость затраченной нанявшимся и неоплаченной им рабочей силы, то тем меньше он обязан возместить убыток, причтенный нанявшемуся прекращением трудового отношения.

мен установил приведенную общую норму: она могла найти применение во всех тех случаях, когда наниматель злоупотреблял предоставленной законом свободой соглашения с явным нарушением интересов трудящегося.

В России, где трудящийся в сфере трудового отношения защищен броней неподатливых норм, тесным кольцом ограничивающих свободу соглашения контрагентов, такая норма о ростовщических сделках в этой области большого значения иметь не может. Она найдет себе больше применения для защиты того же трудящегося в сфере тех договоров, которые принудительным порядком не нормированы: договора займа, проценты по которому законом не ограничены, продажи, которая может совершаться по чрезмерно высоким ценам, и т. д. Но поскольку неподатливые нормы К. о труде в том или ином отдельном случае окажутся недостаточными, и к трудовому отношению может быть применена приведенная статья Гр. К. Сюда относится, напр., случай предоставления нанимателем трудящемуся помещения и продовольствия по чрезмерно высоким ценам (см. стр. 117).

По ст. 33 Гр. К., в противоположность рассмотренной нами выше ст. 28 К. зак. о труде, сделка, совершенная под влиянием крайней нужды, не действительна сама по себе, а только *оспорима*: она становится действительной только на основании решения суда. Но право оспорения принадлежит не одному только трудящемуся, но и «подлежащим» гос. органам и общественным организациям; к ним следует отнести, прежде всего, проф. союзы и инспекцию труда.

III. Говоря об ограничениях свободного усмотрения сторон, имеющих общий характер, нельзя не коснуться ограничения срока, на который трудовой договор может быть заключен. Вопрос этот, кстати, даст нам иллюстрацию применения только что рассмотренной нами ст. 28.

1. При заключении трудового договора на определенный срок, срок этот не может превышать одного года (34). Трудовой договор связывает трудящегося с определенным местожительством и определенной работой, на которую он вынужден затрачивать большую часть своего времени и сил; он ограничивает свободу деятельности и свободу передвижения трудящегося. Вопрос о предельном сроке трудового договора имеет поэтому существенное значение, и большинство западноевропейских законодательств издавна установило известный максимальный срок. В Германии, при обсуждении вопроса в рейхстаге в 1896 г., социал-демократы добивались сокращения его до одного года, но их предложение не было принято, — установлен был пятилетний срок. Этот же срок существовал в России еще с XVII века. В Швейцарии принят 10-летний срок. К., устанавливая годичный срок, и здесь идет впереди всех прочих законодательств.

Само собою разумеется, что договор, заключенный на срок более одного года, не вовсе недействителен: он связывает стороны в течение одного года, а после этого срока рассматривается, как договор, заключенный на срок неопределенный (45).

Ст. 122, устанавливающая максимальный срок ученичества в 4 г., не противоречит ст. 34: она определяет не срок *договора* ученичества,

а тот срок, в течение которого подросток может числиться учеником: по истечении четырех лет он должен быть переведен в разряд обученных рабочих, с соответственным повышением оплаты его труда.

2. Такой же характер, как договоры, заключенные на определенный срок, имеют и договоры, заключенные на время выполнения какой-либо определенной работы (34); и здесь длительность трудового отношения установлена заранее, неопределенность заключается в моменте его прекращения; с окончанием работы договор почитается прекратившимся сам собою, без особого предупреждения и без выплаты выходного пособия.

3. Может ли иметь такое же значение и определение длительности договора по какому-либо обстоятельству, лежащему вне самого трудового отношения, например, если домохозяйка заключает договор с с.-хоз. рабочим на срок до возвращения в деревню сына домохозяйки? Мы полагаем, что нет; этот договор должен рассматриваться, как договор, заключенный на срок неопределенный, и он может быть расторгнут нанимателем, только при наличии уважительной причины (47, см. стр. 141). Ибо определение срока календарным числом или моментом окончания работы, — хотя бы и не вполне точное, — дает трудящемуся возможность заранее учесть прекращение трудового отношения и соответственно озаботиться приисканием новой работы; в случаях же приведенного рода, хотя с юридической точки зрения также имеется срок («когда возвратится сын»), но он настолько неопределен, что не может выполнить своей функции — предотвращения такого положения, при котором трудящийся оказался бы достигнутым врасплох лишением работы.

Из изложенного явствует, что содержащееся в К. постановление, согласно которому «трудовые договоры заключаются: а) на определенный срок, б) на срок неопределенный, в) на время выполнения какой-либо работы» (34), не представляет ненужной теоретизации, а содержит существенную норму. Значение ее заключается в том, что иные формы определения срока договора, нежели указанные, допущены быть не могут. Основанием к такому выводу служит только что рассмотренная нами ст. 28, устанавливающая недопустимость условий, ухудшающих положение трудящихся по сравнению с условиями, определенными законом.

Глава VIII.

ИСПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ.

1. Личное исполнение.

Относительно исполнения трудящимся принятой им на себя по договору обязанности К. содержит лишь одно постановление: «нанятый не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу» (35). Постановление это отражает личный характер трудового договора, отличающий его, наряду с договорами поручения и товарищества, от всех прочих догово-

ров: их объединяет та общая черта, что предметом их является личная деятельность обязывающегося; никто другой взамен трудящегося его рабочей силы, его личного труда предоставить не может, а потому договоры эти требуют личного исполнения; этим они отличаются от всех прочих договоров, имеющих своим предметом вещь и потому допускающих исполнение, по общему правилу, и через третье лицо (купля-продажа, подряд, заем, имущественный наем и пр.).

В связи с этим личным характером трудового договора стоит то обстоятельство, — в К. не отмеченное, — что смерть трудящегося прекращает договор, в то время, как смерть нанимателя такого значения, вообще говоря, не имеет (см. стр. 136).

2. Надлежащее исполнение. — Последствия неисполнения.

I. Западно-европейские законодательства обычно содержат особые постановления об обязанности трудящегося исполнять обусловленную работу в течение установленного времени, а также об обязанности исполнять ее с должной тщательностью, в частности, бережно обращаться с вверенными инструментами и сырьем; отсюда выводится и обязанность трудящегося возмещать нанимателю стоимость поврежденного им намеренно или по небрежности.

В нашем праве обязанность исполнения обусловленной работы вытекает из формулированной в определении трудового договора (27) обязанности предоставления рабочей силы.

Если трудящийся не исполнил работы не по своей вине, — если он предоставил нанимателю свою рабочую силу, а тот ею не воспользовался, потому ли, что не пожелал воспользоваться или не мог воспользоваться (фабрика стояла за недостатком сырья), — трудящийся сохраняет право на вознаграждение (63, см. ниже стр. 106). Если же трудящийся намеренно не приступил к исполнению работы, такое нарушение договора влечет за собою автоматически потерю права на вознаграждение (рабочая сила предоставляется за вознаграждение, следовательно, вознаграждение выплачивается за рабочую силу); если неявка на работу принимает систематический характер, она служит основанием к увольнению (47).

Теоретически в этих случаях не исключена возможность взыскания убытков, причиненных нанимателю неявкою на работу (простой машин, уплата неустойки за просрочку в сдаче заказа, ср. ниже, стр. 106). Практически эта возможность не имеет почти никакого значения. В отношении лиц, состоящих на гос. службе, более реальное значение имеет дисциплинарная ответственность¹⁾. Но в то время, как нарушение нанимателем своих обязанностей по общему правилу карается еще и уголовным законом (см. стр. 153), в отношении трудящегося такой общей санкции не установлено. От нее отказались и западно-европейское законодательство, и судебная практика,

¹⁾ См. Пол. о дисциплин. судах («ЦИК» 18/VI — 23, № 159, «Изв. НКТ» № 2/26).

признавшие не только свободу коалиций, но и свободу стачек, за исключением стачек на предприятиях, имеющих общегосударственное и общественно-необходимое значение (водопровод, электрические станции и т. п.). И Уг. Код. предусматривает наказание за «отказ от производства работ, имеющих общегосударственное значение»; такой отказ карается, наравне с отказом от платежа налогов и отбывания повинностей, в первый раз административным взысканием, во второй раз лишением свободы, принудительными работами или конфискацией имущества (ст. 79). Под эту статью, очевидно, может быть подведена и стачка в соответственного рода предприятиях.

II. Что касается до обязанности тщательного исполнения, то К. о ней особо не упоминает, как не упоминает и о возмещении убытков, причиненных небрежностью нанявающегося. Вопрос этот, очевидно, регулируется общими нормами гражданского права (Гр. Код. 117). К. о труде содержит одно только постановление о допустимости вычета стоимости повреждений из вознаграждения трудящегося (83).

1. В силу этого постановления, возмещение причиненных нанявшимся убытков посредством вычета из заработка установлено не в виде твердой нормы, а факультативно: «порча приспособлений, изделий и материалов может повлечь за собою вычет из заработка».

Разрешение вопроса о том, подлежит ли убыток вычету или нет, возлагается на РКК; надо полагать, что и определение размера повреждения лежит на ней же. Постановление РКК может быть обжаловано в обычном порядке (см. стр. 161) ¹⁾.

2. Вычет производится в размере стоимости повреждения, но не свыше одной трети месячной тарифной ставки (83). Это — единственное во всем К. постановление, ограничивающее взыскание из трудового вознаграждения (см. ниже, стр. 119).

3. Цель ограничения взыскания заключается в сохранении за трудящимся известного минимума, необходимого для обеспечения его

¹⁾ По вопросу о том, как быть в тех многочисленных случаях, когда РКК в данном предприятии или хозяйстве не организована, К. никаких указаний не дает. Повидимому, здесь приходится разрешать вопрос так, как он разрешен К. в аналогичных случаях, как, например, в ст. 74: за отсутствием РКК, вопрос об оплате незаконченной сдельной работы за *недостижением соглашения* между сторонами разрешается в конфликтном порядке; следовательно, *при достижении соглашения* между сторонами санкции какого-либо другого органа, который выполнял бы функции РКК, не требуется.

В некоторых других случаях санкция РКК заменяется по К. санкцией проф. союза: при оплате работ, начатых производством до изменения сдельных расценок и законченных при действии новых расценок (76, прим.), при замене отпуска денежной компенсацией (91), при допущении сверхурочных работ (104, прим.). За отсутствием в интересующей нас ст. 83 особых указаний, мы не видим оснований к применению в данном случае такого особо осложненного порядка. (То же относится и к другим случаям, в коих не указаны органы, заменяющие РКК, — 26, 47, прим. 1).

существования ¹⁾). Исходя из этого, можно было бы полагать, что треть тарифной ставки является пределом для одновременного вычета, но не исключена возможность, путем ряда последовательных вычетов, в течение нескольких месяцев покрыть весь причиненный трудящимся убыток. Однако, К. только «одновременный» — однократный — вычет и допускает. При этом вычете может подлежать не треть фактического заработка трудящегося (как можно было бы ожидать, в соответствии с указанной идеей обеспечения минимума средств существования, лежащей в основе постановления об ограничении взысканий), а треть тарифной ставки, которую заработок, разумеется, нередко превышает.

Мы видим, таким образом, что производство нанимателем вычетов из вознаграждения трудящегося в покрытие причиненных его небрежностью убытков ограничено весьма узкими рамками. Но наниматель, разумеется, не лишается права взыскивать убытки в общем исковом порядке ²⁾, а помимо того, ненадлежащее исполнение трудящимся своих

¹⁾ Установленный здесь минимум в две трети встречается в К. неоднократно: таков же размер минимальной заработной платы, уплачиваемой трудящемуся, не выработавшему без уважительных причин установленной нормы выработки (57, 73); такова же минимальная норма пособия при временной нетрудоспособности (182).

²⁾ Такой порядок установлен ст. 403 Гр. К., в силу коей «причинивший вред личности или имуществу другого обязан возместить причиненный вред» (ср. в этом смысле разъяснение Конфликтного Отдела НКТ в «В. Т.» 1923 г. № 7—8, стр. 130). С этим взглядом не согласна А. Е. Семенова (в стыве, цит. на стр. 7) «та широкая ответственность за договорный ущерб, какая дана Гр. К. и вполне понятна по отношению к сделкам гражданского оборота, идет совершенно в разрез с общим направлением трудового законодательства, всюду сужающим тот материальный риск, который может падать на трудящегося в ходе осуществления трудового договора. В соответствии с этим, и ст. 83 следует понимать, как исчерпывающее ограничение размера материальной ответственности нанявшегося за проявленную им небрежность». Но законодательство о труде сужает именно только ответственность нанимающегося за риск (см. стр. 106), не ограничивая его ответственности за *вину*. В задачи советского законодательства не могло входить оставление прямой небрежности трудящегося безнаказанной, — это подтверждается установлением системы дисциплинарных взысканий (см. стр. 42, 121). Наоборот, одною из очередных задач признается воспитание в рабочем чувства ответственности и сознательного отношения к своим обязанностям перед нанимателем, каковым в большинстве случаев является государство. Достигается это, наряду с соответствующими мероприятиями культурно-просветительного характера, и надлежащей правовой нормировкой: твердо закрепляя за рабочим соответственные права, она устанавливает и соответствующие этим правам обязанности и санкционирует их неисполнение возложением на трудящегося *всей* ответственности. — Непосредственные же материальные интересы трудящегося обеспечиваются в данном случае, как и в прочих случаях взыскания, нормами об ограничении взысканий, гарантирующими ему прожиточный минимум (см. стр. 121). Таким образом, безоговорочное применение к трудовому отношению Гр. К., которое ставит мне в вину А. Е. Семенова, казалось бы, в данном случае вполне обоснованно (еще менее основателен обратный упрек в *неприменении* общих начал гражданского права, высказанный по тому же поводу в другом отзыве на мою книгу — А. Яхон, «В. Т.» 1923 г., № 10—11, который почему-то полагает, что я не учитываю возможности взыскания убытка сверх одной трети в судебном порядке).

обязанностей может повлечь за собою другое, более существенное для трудящегося последствие — увольнение (см. стр. 145).

Так как на практике обращение взыскания на заработок трудящегося весьма затруднено, то путь судебного иска нанимателями почти никогда не используется, и они настойчиво добиваются расширения своего права удержания. Условие о неоплате брака или об оплате его в половинном размере представляет одно из наиболее часто повторяющихся в колл. договорах нарушений К. (Отделы труда систематически отказывают в регистрации этого условия на основании ст. 21 К.¹⁾).

Под ту же ст. 83 практика стремится поднести и начеты на должностных лиц, допустивших упущения по службе (см. Р. Орлов. К истории одного большого вопроса, «В. Т.» 1924 г. № 2 стр. 51).

3. Исполнение работы, не предусмотренной договором.

I. «Наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят» (36). Правило это вытекает из существа трудового договора: как покупатель, купивший одну вещь, не вправе требовать передачи какой-либо другой вещи, или наниматель, снявший одно помещение, не может требовать предоставления ему какого-либо другого взамен снятого, так и предприниматель не может требовать от рабочего выполнения другой работы.

Естественно, что и западно-европейские законодательства признают это начало. Однако, нередко они его ограничивают, если не прямо, то косвенно, в случае временного отсутствия той работы, для выполнения которой трудящийся был принят, лишая его права на вознаграждение при отказе от выполнения другой работы.

И К. предоставляет нанимателю право, «если в предприятии временно²⁾ нет работы, для которой приглашен трудящийся», перевести трудящегося «на другую, соответствующую его квалификации, работу»; но трудящийся может от этой работы отказаться. Правда, такой отказ дает нанимателю право уволить его (36, ч. 2). Но то обстоятельство, что трудящийся сохраняет при этом право на выходное пособие в размере двухнедельного заработка, обнаруживает, что вина в расторжении договора ему не приписывается, ибо во всех случаях

¹⁾ Сведения относятся к первой четверти 1923 г. («В. Т.» 1923 г., № 7 — 8, стр. 114). См. также Пост. НКТ о недопущении регистрации колл. договоров, содержащих противоречия с К. («Труд», 20/VI — 23, № 134).

²⁾ Что понимать под «временным» отсутствием работы? По ст. 47 п. б. приостановкою работ, дающею право уволить трудящегося (с выдачей выходного пособия или предупреждением за две недели), считается приостановка, которая производится на срок более одного месяца. Казалось бы поэтому наиболее естественным, во избежание пробелов в законе, считать, что трудящийся может быть подвергнут переводу во всех случаях, когда отсутствие работы длится не более одного месяца (И. С. Войтинский, Трудовой договор по К., «В. Т.» 1923 г., № 9 стр. 39). В соответствии с этим, и рабочие, нанятые для выполнения какой-либо работы, считаются временными, если работа эта требует не более одного месяца. (Раз'яснение НКТ 23/V — 23, № 220/232 о временных и сезонных рабочих, «Труд», 6/VII — 23, № 148, «Эк. Ж.» 29/VI — 23, № 143).

расторжения договора по его вине он утрачивает право на вознаграждение (90, см. стр. 147) ¹⁾.

Отсюда следует, что К. не возлагает на трудящегося, в случае отсутствия работы, для которой он приглашен, обязанности исполнять другую работу, даже соответствующую его квалификации. Поэтому, если наниматель не воспользуется правом увольнения, он обязан платить трудящемуся вознаграждение; поэтому же «в случае, если нанятый переводится на ниже оплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний заработок в течение двух недель со дня перевода» (64).

Но К. содержит одно действительное изъятие из общего положения о том, что трудящийся должен производить только работу, обусловленную в договоре: «В исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанятому может быть поручена работа другого рода, хотя бы и не соответствующая его квалификации» (36, ч. 2). В этих случаях, разумеется, не требуется ни соответствия требуемой работы квалификации нанявшегося, ни его согласия на ее выполнение, и отказ трудящегося от выполнения работы может влечь за собой его увольнение.

II. Мы видели, что наниматель имеет право требовать исполнения только *условленной* работы. Но всегда ли он может осуществить это право? К. указывает два случая, в коих наниматель не вправе требовать от трудящегося выполнения работы, даже если она обусловлена договором (36).

Первый случай, — если работа эта не соответствует законам о труде. Это — не более, как расширение уже знакомого нам принципа недействительности условий трудового договора, ухудшающих положение трудящегося. Если самые условия договора содержат такое ухудшение, то условия эти недействительны (28). Возможно, что условия договора не заключают в себе такого ухудшения, но при выполнении их наниматель требует от трудящегося действий, несовместимых с предписаниями К., например, работы в ночное время там, где она запрещена, или сверхурочной работы в случаях, когда она не допускается, и т. д. В этих случаях трудящийся вправе отказаться от исполнения.

Второй случай — если выполнение работы сопряжено с явной опасностью для жизни трудящегося. Разумеется, постановление это не может быть относительно к тем случаям, когда выполнение обусловленной в договоре работы по самой сути ее сопряжено с такой опасностью постоянно или периодически, какова, например, работа медицинского персонала, пожарных милиционеров, матросов. Оно имеет в виду те случаи, в коих, при нормальных условиях, работа такой опасности не представляет, и опасность возникла в результате особо неблагоприятного стечения обстоятельств, напр., когда к уходу за лицом, больным остро-заразной болезнью, или к спасению погибающих от пожара вещей привлекается прислуга: в таких случаях, при наличии «явной опасности для жизни», прислуга может отказаться от исполнения работы, хотя бы работа эта сама по себе входила в круг ее обязанностей, обнимающий обслуживание всех домашних потребностей нанимателя и его домочадцев.

¹⁾ Таким образом, постановление о выдаче выходного пособия при увольнении по ч. 2 ст. 36 вполне согласовано с общей системой К. Между тем, это одно из наиболее трудно усваиваемых практикой положений К. В коллективные договоры сплошь и рядом включается условие о том, что в случае отказа от исполнения работы, непредусмотренной договором, нанимающийся может быть уволен без выдачи пособия, и отделы труда утверждают такие договоры, несмотря на их противоречие ст. 21 (см. цит. Пост. НКТ о недопустимости регистрации договоров).

4. Место исполнения работы.

Общих постановлений по вопросу о месте исполнения К. не содержит, как не содержат их и западно-европейские законодательства. Это неудивительно, так как место исполнения работы определяется обычно самым существом договора и никакой регламентации в общей форме не поддается.

По общему правилу нанятель, по смыслу договора, вправе требовать от трудящегося условленной работы не во всяком месте, где это ему заблагорассудится, а в пределах соответствующего предприятия, учреждения или хозяйства. Поэтому «перевод нанявшегося из одного предприятия в другое или перемещение из одной местности в другую, хотя бы и вместе с предприятием или учреждением, может последовать лишь с согласия рабочего или служащего; при отсутствии такового, трудовой договор может быть расторгнут» (37).

Единственные специальные постановления, заключающиеся в К., относятся к содержанию места работы в надлежащем санитарном состоянии и к командировкам. О первых речь будет ниже (стр. 133). Что касается командировок, то К. вопроса о них в общей форме не разрешает, а содержит лишь одно специальное постановление: «Женщины, начиная с пятого месяца беременности, не подлежат посылке в командировку вне места постоянной работы без их на то согласия» (133). Отсюда следует, что во всех прочих случаях нанятель в праве командировать рабочих и служащих, куда потребуется, разумеется, поскольку из смысла договора (как, напр., из договора с фабричными рабочими) не явствует иное, и поскольку целью командировки является выполнение работы, входящей в круг обязанностей данного трудящегося. Засим командировка должна иметь временный характер, иначе будет не командировка, а перевод из одной местности в другую: такой перевод, как мы видели, может последовать лишь с согласия трудящегося¹⁾.

Глава IX.

ВРЕМЯ РАБОТЫ²⁾.

1. Продолжительность рабочего дня.

I. Вопрос о рабочем времени — один из самых боевых вопросов рабочего движения. Нанятель заинтересован в максимальном использовании как рабочей силы трудящихся, так и оборудования, в которое вложен его капитал; напротив того, трудящийся стремится к сокращению рабочего дня в целях поднятия оплаты своего труда и обеспечения себе достойных условий существования.

1) Пост. НКТ 28/VIII — 23, № 54 об оплате командировок («Труд», 31/VIII — № 194, «Изв. НКТ» № 5/29) устанавливает максимальный срок таковых: «Не свыше 2 месяцев в пределах СССР на европейской территории и до 3 месяцев в пределах СССР на азиатской территории, за исключением случаев отправления в экспедиции. Продление командировки в случае необходимости допускается лишь на определенный срок, но не выше, чем на 1 месяц».

2) Детальный догматический анализ постановлений о рабочем времени дает Е. Данилова в «В. Т.» 1924 г. № 2.

Постепенное усиление рабочего класса дало ему возможность добиться законодательной регламентации рабочего времени (см. стр. 14) и постепенного сокращения продолжительности рабочего дня. Однако, выдвинутый рабочим движением лозунг 8-часового рабочего дня в капиталистических странах Европы до последнего времени, в качестве общего принципа, осуществлен не был (8-часовой день был установлен только для вредных и подземных работ), и первой страной, осуществившей его, была РСФСР¹⁾.

1. Согласно ст. 94, «продолжительность нормального рабочего времени, как в производствах, так и во вспомогательных работах, необходимых для производства, не может превышать 8 часов».

Понятие рабочего времени охватывает не только время, затрачиваемое на основную работу, но и время, употребляемое на приготовление к ней (спуск в шахты) и на вспомогательные работы (чистка машин и помещения).

2. Не следует думать, что ст. 94 представляет норму, не терпящую исключений. Уже постановление 29/X—17, впервые провозгласившее 8-часовой рабочий день, допускало некоторые изъятия: 8-часовой день не распространялся на предприятия, которые по техническим условиям должны работать неравномерно в разное время года, и на предприятия, работающие на оборону; допущены были также сверхурочные работы в пределах 50 дней в году. К. 1918 г. развил это положение. К. 1922 г. еще расширил изъятия. Но и по этому К. отступления от принципа 8-часового рабочего дня менее значительны, нежели в большинстве стран Запада. Это тем более существенно, что К. — наиболее поздний из всех законодательных актов Европы, подтвердивший принцип 8-часового рабочего дня: в то время, как законы о 8-часовом рабочем дне упомянутых выше стран изданы были в условиях борьбы с безработицей и ликвидации последствий мировой войны, требовавших либеральной политики, — К. был издан в условиях оживающего капитализма, одновременно с введением на Западе, в частности, в Германии, новых ограничений 8-часового рабочего дня. А наряду со случаями удлинения рабочего дня, К. знает и ряд случаев его сокращения.

II. Допущенные К. случаи удлинения 8-часового рабочего дня сводятся к следующим:

1. Совсем не ограничивается временем труд ответственных работников в государственных учреждениях, в партийных и профессиональных организациях. Установление списка подлежащих категорий работников предоставлено НКГ (94, прим.).

Список этот до настоящего времени не издан. Пользуясь этим пробелом, администрация многих учреждений включает в категорию «ответственных работников» рядовых служащих и, давая им вознаграждение за т. наз. «нагрузку», использует их труд в течение неограниченного количества часов. Этот способ обхода стеснительных постановлений об ограничении сверхурочных работ (см. ниже, стр. 87 сл.) вошел в систему и вызы-

¹⁾ О 8-часовом рабочем дне на современном Западе см. мой «Трудовой договор» стр. 49 — 51, ср. также «В. Т.» 1923 г., № 5 — 6, 7 — 8, 9.

вает резкие возражения (эксплоатация, произвол, дифференциация работников однородных групп¹⁾).

Особую категорию трудящихся с ненормированным рабочим днем представляют некоторые разряды *работников транспорта*²⁾.

2. В отношении сельско-хозяйственных, ремонтных рабочих, а также лиц, работающих в домашней промышленности³⁾, и других однородных с ними категорий, рабочий день не ограничен. Установлено лишь два ограничения: первое — общая длительность рабочего времени в течение месяца не должна превышать нормального месячного количества рабочих часов, соответствующего 8-часовому рабочему дню (192 ч.); второе — не допускается более двух перерывов в работе в течение суток; этим гарантируется непрерывность отдыха, в частности, ночного отдыха (97). Это отступление от правил о 8-часовом рабочем дне допускается только в отношении лиц: 1) «занятых на постоянной работе», — т. е. такой, которая длится не менее двух недель (см. выше, стр. 57), и 2) оплачиваемых помесечно (97).

По буквальному смыслу ст. 97, она не может иметь применения к рабочим, оплачиваемым по понедельно. Но законодатель вряд ли имел намерение связывать возможность удлинения рабочего дня с способом исчисления вознаграждения, как таковым: признак помесечной оплаты выбран, очевидно, лишь потому, что он характерен для постоянных рабочих. Если в отдельном случае рабочие, нанятые на весь сезон, почему-либо оплачиваются по понедельно, ст. 97 все же будет иметь к ним применение. Признак помесечной оплаты, казалось бы, покрывается первым из указанных признаков — «постоянной работой».

О том, что понимать под категориями рабочих, «однородными» с рабочими домашней промышленности, сельско-хозяйственными и ремонтными, К. никаких указаний не содержит, и вопрос этот может вызвать на практике большие разногласия. К ним, по видимому, могут быть причислены вообще сезонные рабочие, для которых допущены сверхурочные работы сверх нормального предела (см. ниже); на практике к ним причисляют также работников ецены. Пост. НКТ 8/П—24 № 105/350 («Изв. НКТ» № 12) причисляет к ним ряд должностей рабочих и служащих транспорта (кассиры, водилы, ламповщики, уборщики и т. п., список лит. Е).

1) См. статьи в «Труде» за 1923 г., №№ 93, 98 и 239.

2) Положение о рабочем дне и учете рабочего времени рабочих и служащих на транспорте, отв. НКТ 18/ХП—22 («Изв. НКТ» 1923 г., № 2/3). К этой группе относятся: а) служащие и рабочие, работа которых вызывает необходимость выхода из рамок нормированного рабочего дня; б) служащие и рабочие, рабочий день которых в значительной степени заполнен непрерывным трудом и может протекать, не считаясь с определенным временем работы и установленными днями отдыха» (п. 5). К ним принадлежат, напр., начальники станций, постов и раз'ездов без сменного дежурства, заведующие пристанями, мастера дорожные и по водоснабжению, заведующие доками, капитаны, начальники поездов, ревизоры, коменданты и смотрители зданий и т. п. (см. прил. к пост. НКТ 8/П—24 № 105/350, «Изв. НКТ» № 12, список лит. В). К этой же группе могут быть отнесены и некоторые трудящиеся с 8-часовым рабочим днем (там же лит. Г).

3) Ст. 97 говорит о «домовых» рабочих. Понятие это расшифровано было в указанном в тексте смысле в прениях на пленуме ВЦИК (Бюллетень IV сессии № 1, стр. 20).

2. Сверхурочные работы.

1. Безоговорочное допущение сверхурочных работ подорвало бы практическое значение общего правила о 8-час. рабочем дне. Поэтому «сверхурочная работа, как общее правило, не допускается» (103). Но, так как удовлетворение настоятельных нужд народного хозяйства нередко требует нарушения этого общего правила, то законом в исключительных случаях допускаются сверхурочные работы, применение коих обставлено рядом ограничений в отношении порядка их допущения и продолжительности.

Под понятие сверхурочных работ К. подводит и работы, производимые для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу. В этом случае сверхурочная работа не допускается вовсе (107).

1. Даже по законам царского времени для сверхурочной работы требовалась санкция фабричной инспекции; ныне разрешение на производство сверхурочных работ дает РКК, а при отсутствии таковой, — соответствующий проф. союз; сверх того, требуется разрешение инспектора труда, которое в экстренных случаях может быть заменено последующим уведомлением его¹⁾ (104, прим.).

2. Сверхурочная работа может производиться не более четырех часов в течение двух дней подряд и в общей сложности не более 120 часов в году (106).

Таким образом, в перечисленных в законе случаях сверхурочные работы могут производиться и в течение 4 часов в сутки, но тогда трудящийся в течение следующего рабочего дня не может работать сверхурочно (хотя бы между этими двумя днями был праздничный день); если же сверхурочная работа должна производиться регулярно, она ограничивается двумя часами в сутки, другими словами, 8-часовой рабочий день может быть доведен в перечисленных ниже исключительных случаях до 10-часового.

Другое ограничение заключается в общем годовом количестве сверхурочных часов; так как общее количество таких часов не может превышать 120, то регулярная сверхурочная работа оказывается возможной только в течение двух с половиной месяцев в году.

Для отдельных отраслей хозяйства, имеющих сезонный характер, эти нормы могут быть увеличены НКТ (106, прим.); так, для с.-х. работ²⁾ допущена сверхурочная работа до 240 часов в сезон; на славных работах до 300 часов в сезон³⁾, на торфоразработках — до 3 ча-

¹⁾ В редакцию этого примечания вкралась ошибка: разрешение инспектора труда, по буквальному его смыслу, не требуется в дополнение к постановлению местной РКК, т. е. низшего органа контроля, и требуется в подтверждение разрешения, данного проф. союзом — органом высшим. На самом деле оно требуется в том и в другом случае, как то разъяснено НКТ («Труд» 18/1—23, № 12).

²⁾ Пост. НКТ и Нар. Комиссариата Земледелия 23/IX—22, № 389 («Изв. НКТ» № 9/18), измененное циркуляром тех же ведомств 23/VI—23 № 265/771 («Изв. НКТ» № 22).

³⁾ Пост. НКТ и ВЦСПС 12/IV—23 № 144/733, «Труд», 14/IV—23 № 80. «Изв. НКТ» № 14.

сов в сутки или 180 часов в сезон ¹⁾; для некоторых категорий работников водного транспорта допускаются сезонные сверхурочные работы «в случаях крайней срочности» до 90 часов в течение месяца, а при невозможности разместить на судне команду, рассчитанную на три смены, — и до 180 часов ²⁾. Помимо того, «в отношении аварийных и авральных работ, которые необходимо произвести для устранения опасности, могущей угрожать судну, командам, пассажирам или грузу», сверхурочная работа допускается без всяких ограничений.

Следует отметить, что НКТ допускает сверхурочные работы с превышением установленных ст. 106 норм и в таких отраслях труда, в которых о сезонной работе не может быть речи ³⁾, напр., в железнодорожном транспорте ⁴⁾. Такое восполнение закона по существу вполне целесообразно: рамки, установленные ст. 104—106, слишком узки; но формально такие постановления НКТ незаконны (см. стр. 26).

3. Сверхурочные работы могут производиться лишь в исключительных случаях.

а) Естественно, что они допускаются наиболее широко в интересах общественных. Сюда относится производство работ, необходимых для обороны Республики или для предотвращения бедствий и опасностей (104, п. а). Сюда же относится производство общественно-необходимых работ по водоснабжению, транспорту, почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование (104, п. б).

б) Далее, сверхурочные работы допускаются и в интересах трудящихся, однако, только в одном строго определенном случае: допускается производство «временных работ (т. е. сроком не более одного месяца, см. стр. 58) по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся» (104, п. г).

в) Наконец, сверхурочная работа допускается также и в интересах предприятия, «при необходимости закончить начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть закончена в нормальное рабочее время», если прекращение ее «может повлечь за собою порчу материалов или машин» (104, п. в). Таким образом, допущение сверхурочной работы в интересах работодателя ограничивается наиболее тесными рамками: требуется и непредвиденность задержки (иначе для работодателя создавался бы стимул к искусственному созданию таких задержек), и технический характер этой задержки (она не может заключаться в об-

1) Пост. НКТ 25/III—24, № 128/357, «Изв. НКТ» № 13—14.

2) Пост. НКТ 24/VIII—23 № 64 «Труд», 19/IX № 210, «Изв. НКТ» № 5/29).

3) Под сезонными рабочими понимаются рабочие, «нанятые на работу длительного характера, выполнение которой связано с определенным временем года в зависимости от местных климатических и других условий» (п. 3 разъяснения НКТ 23/V—23 № 220/232, «Труд» 6/VII № 148).

4) Собр. Узак. 1923 г. № 53, ст. 529, ст. 2 (для некоторых категорий ж.-д. служащих — до 600 часов в год).

стоятельствах, связанных с личностью нанимателя, напр., в его внезапном отъезде и т. п.), и угроза имущественного вреда. В предприятиях, не имеющих промышленного характера, сверхурочные работы в интересах нанимателя вообще, по букве К., допущены быть не могут. Но мы склонны были бы и в этом случае, учитывая общую тенденцию К. (см. стр. 19), распространить эти правила и на труд торговых служащих, прислуги и т. п., признавая сверхурочную работу допустимой в случае непредвиденных обстоятельств, угрожающих нанимателю существенным вредом (пожар, требующий переноски товаров или домашней утвари в другое помещение).

Следует отметить, что НКТ использовал свое право разрешать сверхурочные работы далеко за пределами установленных ст. 104 условий; он разрешил их, напр., на заготовках хлеба ¹⁾, в связи со сводкой материалов Всероссийской переписи ²⁾, при работах по заключению годового баланса ³⁾, в государственных товарных складах ВСНХ ⁴⁾. Далее, на транспорте «временно разрешается производство сверхурочной работы, кроме случаев, предусмотренных ст. 104, также и в других экстренных и неотложных случаях, вытекающих из особенностей железнодорожного транспорта» ⁵⁾.

Всеми этими постановлениями сверхурочные работы допускаются отнюдь не в «исключительных случаях», перечисленных в ст. 104 и имеющих непредвиденный, экстраординарный характер, а в качестве общей меры. И эти постановления, изменяющие К., формально незаконны (стр. 26). Они явились одной из многих уступок, которые НКТ должен был сделать хозяйственникам в вопросе о сверхурочных.

Если приведенные уступки, санкционированные постановлениями НКТ, имеют частичный характер, то на практике органы НКТ на местах вынуждены идти гораздо дальше и допускать применение сверхурочных работ и во многих других случаях, не укладывающихся ни в один из пунктов ст. 104, ни в широкие рамки циркуляров НКТ ⁶⁾. Выработался порядок разрешения сверхурочных работ не для каждого отдельного исключительного случая, а авансом на определенный срок; это в корне противоречит духу К., допускающего сверхурочные работы только в *непредвиденных* случаях, а не в случае недостатка квалифицированной рабочей силы, которым обычно мотивируется такое систематическое применение сверхурочных.

С широким применением сверхурочных работ профсоюзы ведут усиленную борьбу, ближайшая цель которой — замена сверхурочных применением труда безработных. С другой стороны, со стороны хоз. органов неоднократно возбуждался вопрос о расширении случаев допустимости сверхурочных работ и предельных норм для таковых. Так, напр., ВСНХ считает необходимым предоставление НКТ права отступать от норм ст. 106:

¹⁾ Цирк. НКТ и ВЦСПС 25/VIII—23 («Труд», 28/VIII № 191). Ср. также телеграмму НКТ и ВЦСПС 14/VIII—23 № 65 («Изв. НКТ» № 5/29), дополненную циркуляром НКТ, 29/IX—23 № 99 («Изв. НКТ» № 7/31).

²⁾ Цирк. НКТ 5/Л—24 № 6/303 («Труд», 10/Л № 8).

³⁾ Цирк. НКТ 1/Л—24 № 41/320 («Торг.-Пром. Газета» 16/Л—24 № 38).

⁴⁾ Пост. ЦИК и СНК 15/II—24 («Труд», 19/II, № 40, «Изв. НКТ» № 8).

⁵⁾ Пол. о производстве сверхурочных работ на железнодорожном транспорте, Собр. Узак. 1923 г. № 53, ст. 529.

⁶⁾ Так, напр., по свидетельству Комиссара Здравоохранения Семашки «наши (медицинские) работники, по последнему подсчету, работают от 10 до 12 часов, а участковый персонал, который обязан в любой момент быть наготове, не считаясь с временем, работает и более 12 часов» (речь на XI Съезде советов РСФСР, «ЦИК», 1924 г. № 19).

не только для сезонных работ, но и в других случаях, где это необходимо ¹⁾ (что фактически и делается, но не на основании закона, а вопреки закону).

Показателем того, в какой мере сверхурочные работы стали «бытовым явлением», служит причисление вознаграждения за сверхурочные к нормальному вознаграждению, на основании которого исчисляется средний заработок, «в случае, если они (сверхурочные) применяются систематически и вызываются специфическими условиями производства» (см. цит. ниже, стр. 102, постановление 17/VI—24 г., ст. 3). К началу 1924 г., в результате длительной кампании против сверхурочных ²⁾, применение их значительно сократилось. С другой стороны, необходимо отметить, что борьба со сверхурочными имела и отрицательные последствия: легализованные сверхурочные в 1922—1923 г.г. нарушали принцип 8 и 6-часового рабочего дня, но оплачивались; в 1924 г. на почве жестокой борьбы со сверхурочными в учреждениях и предприятиях непромышленного типа укоренилась практика сверхурочных и внеурочных работ, производимых «по собственному желанию служащих», зачастую в вечерние часы и на дому, без всякой дополнительной оплаты ³⁾.

II. К производству сверхурочных работ *безусловно не допускаются* несовершеннолетние (105) и беременные и кормящие грудью (131). В этом отношении К. 1922 г. оказался более решительным, чем предшествовавшие декреты (1920 г.): они допускали сверхурочный труд несовершеннолетних в целом ряде случаев, — в предприятиях, работающих на оборону, в других предприятиях и учреждениях исключительной важности, в сельском хозяйстве; допускался также и сверхурочный труд женщин до пятого месяца беременности. Мы наблюдаем здесь (это — единственный случай) частичное восстановление принципов К. 1918 г.

III. В целях облегчения *контроля* за соблюдением ограничительных норм о сверхурочных работах, нанIMATEлю вменяется в обязанность отмечать о каждой сверхурочной работе как в расчетной книжке нанявшегося, так и в особой книге сверхурочных работ, которая ведется предприятием (108).

IV. Говоря о том, что сверхурочные работы допускаются в известных случаях, К. предоставляет нанIMATEлю *право* вводить эти работы. Составляют ли они в таком случае *обязанность* трудящегося? Или же и в тех исключительных случаях, в коих сверхурочные работы допущены, — случаях, которые, как мы видели, так или иначе, связаны с общественным интересом, — трудящийся может отказаться от их выполнения?

Западно-европейскому законодательству такая точка зрения не чужда. Так, по швейцарскому праву трудящийся обязан исполнить сверхурочную работу, поскольку эта работа необходима, он в состоянии ее исполнить и отказ от ее выполнения противоречил бы добрым нравам. К. соответственного постановления не содержит ⁴⁾; поэтому трудящийся, по общему правилу, не может быть признан обязанным к исполнению сверхурочных работ ⁵⁾.

1) «Труд», 1923 г. № 103, 113.

2) Ср. цирк. письмо ЦКК и НК РКИ и НКТ СССР 14/IV—24 № 181/373 о борьбе со сверхурочными работами и цирк. НКТ 16/IV—24 № 182/374 о порядке его проведения («Труд» № 94).

3) Ср. цирк. НКТ, ЦК железнодорожников, ЦК водников 14/IV—24, № 175/371 о недопустимости сверхурочных работ, производимых служащими на транспорте по собственному желанию («Изв. НКТ», № 16).

4) Такое постановление имелось в изданном при старой экономической политике положении о сверхурочных работах (пост. Тарифного Отдела ВЦПС от 16/XI—20, № 35, ст. 7).

5) В моем «Трудовом договоре» я высказал предположение, что если в договоре — коллективном или трудовом — предусмотрен... размер вознаграждения за сверхурочную работу, то соглашение о размере вознаграждения,

Нередко колл. договоры предусматривают и прямую обязанность трудящихся производить сверхурочную работу в установленных К. пределах, а выработанный ВЦСПС проект таблицы взысканий предусматривает в этом случае даже взыскание за отказ от выполнения сверхурочной работы¹⁾.

Само собою разумеется, что в обратном случае, когда трудящийся соглашается работать сверхурочно, но такая работа недопустима с точки зрения требований К., — производство ее является незаконным: нормы, ограничивающие допустимость сверхурочных работ, — нормы публично-правовые, принудительные. За их нарушение наниматель отвечает, как и за всякое другое нарушение К., в уголовном порядке.

3. Сокращение 8-часового рабочего дня.

Наряду с отмеченными отступлениями от 8-часового рабочего дня в сторону его увеличения, необходимо указать и установленные К. случаи сокращения 8-часового рабочего дня.

1. При работе в ночное время нормальная продолжительность рабочего дня, по общему правилу, сокращается на один час (96). Это сокращение не применяется к предприятиям, в которых работа производится непрерывно, ибо непрерывность работ требует установления трех смен, работающих по восьми часов (96, ч. 2); однако, в этих случаях работающие в ночную смену получают соответствующую денежную компенсацию (см. ниже, стр. 112).

Вовсе не допускаются к производству ночных работ несовершеннолетние (до 18 лет), беременные и кормящие грудью (130, 131); прочие взрослые женщины допускаются к производству ночных работ только в тех отраслях производства, где это вызывается особой необходи-

поскольку не оговорено противное, может быть истолковано, как согласие трудящегося производить такую работу в случае надобности» (стр. 54). А. Е. Семенова указывает на эту мысль, как на пример того, как неправильность общего подхода (анализ не К. в целом, а трудового договора) отражается на юридических построениях: по ее мнению, «поставленный вопрос разрешается не в зависимости от договорного соглашения: самый перечень случаев допустимости сверхурочных работ, данный ст. 104, указывает на их общественно-необходимый характер, и поэтому, когда выполнение этих работ требует участия именно данного нанявшегося, то он отказываться от них не вправе; если же эти работы могут быть выполнены любым из данной группы трудящихся, то отказ одного из них, не ставящий предприятие в безвыходное положение, вполне правомерен» (отзыв, цит. на стр. 7).

Но разрешение вопроса на основании предполагаемой воли сторон (нашедшей себе косвенное выражение в договоре) представляется нам все же более целесообразным, нежели разрешение его на основании соображений общего порядка, не находящихся себе никакой опоры ни в договоре, ни в законе: различение заменимого и незаменимого труда, привносимое А. Е. Семеновой, нигде законом не проводится и практически трудно осуществимо (как быть, если труд рабочего вполне заменим, так как однородных рабочих имеется в предприятии несколько десятков, но ни один из них не желает работать сверхурочно?).

Само собою разумеется, что и обозначение в колл. договоре размера вознаграждения за сверхурочную работу само по себе не является решающим: оно, как я и указывал, может быть истолковано, как согласие на производство работ, но может получить и иное толкование.

³⁾ «Труд», 3/II—24, № 27.

мостью» (130, прим.); выдача разрешения на такие работы возложена на НКТ. Допуская отдельные изъятия, законодатель руководился трудностью замещения мужчинами ряда должностей, требующих непрерывного дежурства в течение круглых суток (телеграфистки, телефонистки, медицинский персонал — женщины-врачи, сестры милосердия, сиделки)¹).

Под ночными работами понимаются работы, производимые между 10 час. веч. и 6 ч. у. (96, прим.).

2. Рабочий день лиц, занятых умственным и конторским трудом, сокращается на два часа. Из этого правила делается, в свою очередь, исключение для тех из лиц умственного и конторского труда, работа коих связана непосредственно с производством (заводские инженеры, табельщики и т. п.); их рабочий день равняется по рабочему дню в этих производствах, т.-е. составляет, по общему правилу, 8 часов (95, п. б).

С другой стороны, для некоторых категорий установлено дальнейшее сокращение рабочего дня, напр., для врачей в рентгеновских кабинетах и прозекторских и врачей контрольных комиссий — 4 часа, для амбулаторных врачей и некоторых других — 5 часов²), для работающих в домах для дефектных детей — также 5 час³).

В настоящее время оживленно обсуждается вопрос об удлинении рабочего дня для служащих до 8 часов, в виду отсутствия оснований к сокращению их рабочего дня по сравнению с работниками физического труда⁴).

3. Поскольку труд несовершеннолетних допускается, продолжительность его везде сокращается по сравнению с трудом взрослых мужчин. И русский К. пошел по этому пути, установив такое сокращение рабочего дня, которое в Зап. Европе неизвестно: максимальный рабочий день для малолетних от 14 до 16 лет определяется в 4 (136), для подростков от 16 до 18 лет — в 6 часов (95 п. а). В целях безусловного соблюдения этих норм, производство несовершеннолетними сверхурочных работ не допускается вовсе (стр. 90).

¹) Ср. также пост. НКТ 27/ХI—23 № 159 о ночной работе женщин на транспорте, «Труд», 2/ХII № 273, «Изв. НКТ» № 12/36. — Проведение в жизнь постановления о запрещении ночного труда женщин, до сих пор еще в полной мере не осуществленного, вызывает массовое увольнение женщин в предприятиях, работающих в три смены; в виду этого поставлен вопрос об отмене ст. 130 (см. ст. С. Каплуна в «Труде» 22/1—24 № 18). Цирк. НКТ РСФСР 23/II—24 № 23/907 («Изв. НКТ» № 9), указывая на то, что «выполнение ст. 130, преследующей цель охраны труда женщин, при настоящих условиях стойкой безработицы зачастую дает противоположные результаты, ибо проституция, голод и лишения... губельнее отражаются на них, нежели ночные работы», предлагает «не чинить особых препятствий к производству ночных работ женщин в тех случаях, когда недопущение их грозит увольнением или понижением их квалификации» (переводом на дневную неквалифицированную работу). Здесь интересы гигиены оказываются в противоречии с экономическими интересами работниц.

²) Положение о рабочем времени в учреждениях лечебно-санитарного и ветеринарного дела, утв. НКТ 29/ХII—22 № 423 («Изв. НКТ» 1923 г. № 4).

³) Пост. НКТ и Наркомпроса 29/III—23 № 140/731, «Труд», 12/IV № 103.

⁴) См. статьи в «Эк. Жизни» 1924 г., № 189, «ЦИК» № 116, 124, «Труде» № 92, 97, 110, 112, 116, 117, «Ленинградской Правде» № 128, «В. Т.» 1924 г., № 5—6 (Бахутова).

4. Для лиц, занятых на подземных работах, рабочий день сокращается на 2 часа (95, п. в.)¹⁾; для лиц, работающих в отраслях производства особо тяжелых и вредных для здоровья, также устанавливается сокращенный рабочий день по особым нормам, определяемых НКТ (95, ч. 2)²⁾. Женщины и несовершеннолетние вообще не допускаются к работе под землей и в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах (129)³⁾.

Сокращенный рабочий день устанавливается также Губисполкомом в особо холодное зимнее время для работ на открытом воздухе⁴⁾.

4. Время отдыха⁵⁾.

Следуя установившейся практике, К. предусматривает отдых ежедневный (обеденный перерыв), еженедельный (воскресный) и ежегодный (отпуск).

I. Перерыв для отдыха и приема пищи должен быть предоставлен трудящимся не позднее, чем через 4 часа после начала работы. К. определяет также максимум и минимум продолжительности перерыва: он должен быть не менее получаса и не более двух часов (100).

К. считает с тем, что некоторые работы по техническим условиям не допускают перерыва; список их имеет быть установлен НКТ⁶⁾. В этих случаях «рабочему должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени», причем место приема пищи должно быть обозначено в правилах внутреннего распорядка (98, прим.).

1) Мера эта не осуществлена полностью, главным образом, в силу тяжелых экономических условий, в которых находится промышленность Донбасса. См. цит. ниже список работ по горной промышленности.

2) Список этих работ опубликован в «Изв. НКТ» 1922 г. № 11.

3) Список этих отраслей производства дан в Пост. НКТ 7/VIII—23 № 15 («Изв. НКТ» № 12/36). Особо опубликованы: список работ по горной промышленности (пост. НКТ 28/XI—23 № 160, «Труд» 1/XII № 272, «Изв. НКТ» № 12/36), по металлической промышленности (пост. НКТ РСФСР 26/VI—23 № 278/780, «Изв. НКТ» № 22; распространено на весь Союз постановлением НКТ РСФСР 6/XII—23 № 173, «Изв. НКТ» № 13/37), по табачной промышленности (пост. НКТ 8/XI—23 № 146, «Труд» 27/XI № 268, «Изв. НКТ» № 11/35).

Чаще всего рабочий день сокращается до 6 час., в некоторых производствах, напр., кожевенном, полиграфическом, табачном — 7 час., в немногих — до 4 час. (рабочие по выделке минеральных красок, водолазы), в исключительных случаях — даже до 3 часов (производство свинцовых белил).

4) Ст. 3 пост. НКТ 19/II—23 № 189 о работах на открытом воздухе в холодное время года, «Изв. НКТ» 1924 г. № 1.

5) П. В. Вакс, Труд и отдых рабочего, изд. Ленинградского ГСПС, 1923. Е. Данилова. Регулирование времени отдыха и отпусков. («В. Т.» 1924 г., № 1).

6) Список этот до сих пор не опубликован, и обеденный перерыв осуществляется далеко не на всех предприятиях. Такое нарушение требований К. объясняется нередко не желанием администрации, но тем, что сами рабочие, живущие на далеком расстоянии от предприятия и не могущие целесообразно использовать перерыв в стенах предприятия (отсутствие столовой, клуба), предпочитают перерыву раннее окончание работы.

При предоставлении трудящемуся перерыва, он «располагает перерывом по своему усмотрению, причем ему предоставляется право во время перерыва отлучаться с места производства работ» (99). Однако, и из этого правила могут быть установлены изъятия, но не иначе, как с согласия проф. союза и с санкции органа НКГ (99, прим.).

Для женщин, кормящих грудью, устанавливаются особые перерывы для кормления ребенка; они не могут иметь места реже, чем через каждые $3\frac{1}{2}$ часа, и продолжительность их должна быть не менее получаса (134). Это постановление дает матерям возможность удлинить обеденный перерыв на один час: так как он обыкновенно имеет место в середине рабочего дня, то с прибавлением к нему получаса до и получаса после перерыва мать получает два свободных часа, которые дают ей возможность побывать дома и накормить ребенка.

П. К. устанавливает еженедельный непрерывный отдых, продолжительностью не менее 42 часов. По общему правилу, день еженедельного отдыха устанавливается не по усмотрению нанимателя, а должен совпадать с днем, установленным местным отделом труда, который руководится при этом национально-религиозным составом трудящихся данной местности (109). Только если трудящиеся, по условиям работы, не могут воспользоваться еженедельным общим днем отдыха (в частности, в предприятиях, деятельность которых непрерывна), отдых предоставляется им в другие дни, притом в дни, удобные для них (110)¹).

Правило об обязательном отдыхе имеет не только то значение, что трудящиеся не могут работать 30 или 31 день в месяц; оно требует известной периодичности отдыха. Поэтому недопустим «сконцентрированный отгул», которого добивались в некоторых предприятиях рабочие, связанные с деревней: 7 дней работы в дневное время, 7 дней в вечернее, 7 в ночное и затем сразу несколько дней отдыха. Поэтому же недопустима и замена двух субботних часов денежной компенсацией, нередко практикуемая при сменных работах²).

Помимо еженедельного отдыха, производство работ воспрещается еще в течение 6 дней в году, определенных законом («праздники» в собственном смысле). Эти дни следующие: 1 января (Новый Год), 22 января (день 9 января 1905 г.), 12 марта (день низвержения самодержавия), 18 марта (день Парижской коммуны), 1 мая (день Интернационала) и 7 ноября (день пролетарской революции) (111). Сверх того, местными отделами труда могут быть установлены особые дни отдыха в соответствии с местными условиями, числом не более десяти (112)³). Таким образом, общее число праздничных дней в году составляет 16, не считая еженедельного дня отдыха.

¹) Так как обычным еженедельным днем отдыха является воскресенье, то для работников зрелищных предприятий, на основании ст. 110, установлен понедельничный отдых (пост. НКГ, опубл. в Собр. Узак. 1919 г. № 44), а выходным днем работников народного питания и общежитий назначен вторник (пост. НКГ 27/XI—22, «Изв. НКГ» № 13/22, «Труд», 13/XII № 281).

²) См. статью П. Органова в «В. Т.» 1923 г. № 7—8, стр. 126.

³) Эти дни отдыха обычно устанавливаются в дни религиозных праздников (по аналогии со ст. 109). См. пост. Президиума ВЦИК 30/VII—23 о пере-

Для учреждений и предприятий, деятельность которых непрерывна, замена праздничных дней и особых дней отдыха другими «выходными днями» в К. не установлена. Это и понятно: праздничные дни — в сущности не дни отдыха; в праздничные дни К. освобождает трудящихся от работ, чтобы дать им возможность активно участвовать в их праздновании. Но работа в эти дни оплачивается, как сверхурочная (в двойном размере) ¹⁾.

В связи с постановлением о 42-часовом еженедельном отдыхе, рабочее время накануне дней отдыха и установленных законом шести праздничных дней сокращается до 6 часов (113). Сокращение это, таким образом, не касается учреждений и предприятий, в коих рабочий день сокращен и без того в общем порядке до 6 часов (см. стр. 93). Оно не распространяется и на десять праздничных дней, установленных местной властью (ст. 113 ссылается на ст. 109—111, но не на ст. 112, устанавливающую эти 10 дней).

Ш. Право на отпуск ²⁾. Наконец, К. предоставляет всем трудящимся, прослужившим у данного нанимателя не менее 5½ месяцев ³⁾, ежегодный отпуск: совершеннолетним продолжительностью не менее двух недель, а несовершеннолетним — не менее одного месяца (114).

Лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях, предоставляется дополнительный отпуск сроком не менее двух недель (115) ⁴⁾. Список этих предприятий составляется НКТ; до сих пор НКТ толковал понятие «особо вредное и опасное предприятие» очень широко: он фактически заменил его понятием вредной профессии, причислив сюда и такие

всего 10 дней отдыха, предоставленных населению православного вероисповедания по ст. 112, на новый стиль («Труд», 1/ВП № 170) и изданное в его развитие пост. НКТ 3/ХП № 169 («ЦИК» 7/ХП № 280, «Изв. НКТ» № 12/36). Постепенно, с успехом антирелигиозной пропаганды, намечается стремление к перенесению этих дней отдыха с религиозных праздников на другие дни..

Такая более гибкая система в большей мере соответствует и тексту ст. 112, в силу которой эти «особые дни отдыха должны быть установлены в соответствии с местными условиями, составом населения, народными праздниками и т. п.», а не только «в зависимости от национально-религиозного состава рабочих и служащих», как в отношении дня еженедельного отдыха по ст. 109. Ср. пост. Президиума ВЦСПС о проведении двух дополнительных революционных праздников — дня смерти Ленина и дня образования РСФСР — за счет сокращения особых дней отдыха до восьми («Труд» 23/IV—24, № 93) и ст. А. Пухова в «Труде» № 119.

1) Разъяснение НКТ 1/П—23, «Труд» 14/П, № 25.

2) Подробности см. в Правилах об основных и дополнительных отпусках, пост. НКТ 14/ВП—23 № 36 («Изв. НКТ» № 4/28).

Детальные постановления этих Правил не свободны от неясностей и противоречий. См. ст. П. Муркес в «В. Т. 1924 г., № 2.

3) К. говорит о лицах, проработавших «беспрерывно» не менее указанного срока. Но само собою разумеется, что трудящийся приобретает право на отпуск и в том случае, если он фактически часть этого срока не работал по уважительной причине, напр., вследствие болезни (ст. 2 лит. правил). Мало того, следует признать, что и самовольная неявка на работу без уважительных причин, не обнимаемая понятием отпуска (который предполагает согласие нанимателя на неявку), не лишает трудящегося права на отпуск, а лишь дает нанимателю право уволить его (см. ниже, стр. 146).

4) Таким образом, несовершеннолетние, которые (в отступление от ст. 129) допущены к работе в особо вредных и опасных предприятиях, имеют право на полуторамесячный отпуск. Это явствует из буквального смысла ст. 115; дополнительные отпуска предоставляются «кроме отпусков, пред-

профессии, как профессии машинисток, стенографисток и т. п. Благодаря этому, допущенное К. исключение в известной мере восстановило правило о месячном отпуске, которое было декретировано К. 1918 г., но ежегодно отменялось в порядке временных распоряжений ¹⁾.

Согласно ст. 114, отпуск предоставляется каждому трудящемуся один раз в году (т. е. в календарном году). Поэтому «использовавшие в текущем году отпуск имеют право на получение следующего очередного отпуска только в следующем календарном году» ²⁾. С другой стороны, наступление нового календарного года, само по себе, разумеется, не дает права на новый отпуск, — такое право приобретает лишь после того, как истекло «не менее 5½ месяцев непрерывной работы».

Обязательный ежегодный отпуск не представляет чего-либо принципиально нового по сравнению с западно-европейским законодательством. Так, австрийское законодательство еще до войны установило такие отпуска для торговых служащих, определив их продолжительность (1 — 3 недели) в зависимости от числа лет службы. Однако, большинству буржуазных законодательств обязательный ежегодный отпуск неизвестен ³⁾. Помимо этого, советское законодательство и здесь отличается генерализацией: оно предоставляет право на отпуск в с е м трудящимся.

В отношении отпусков несовершеннолетних и лиц, работающих в особо вредных предприятиях, К. устанавливает особое правило: замена этих отпусков денежной компенсацией, по общему правилу, не допускается; изъятия из этого правила могут быть установлены только НКТ (116) ⁴⁾.

Помимо этих очередных и дополнительных отпусков, женщины имеют право на отпуска по материнству: продолжительность их определяется для женщин, занятых физическим трудом, в 8 недель

усмотренных ст. 114», а ст. 114 предусматривает, как общие двухнедельные отпуска, так и месячные отпуска несовершеннолетним. Разъяснение, данное в противоположном смысле Отделом охраны труда НКТ («В. Т.» 1923 № 9, стр. 141), по нашему мнению, явно неправильно.

¹⁾ Последний список утвержден НКТ 28/VI—23, см. «Изв. НКТ» № 23 ст. Работники домов для дефективных детей пользуются 2-месячным отпуском (пост. НКТ и Наркомпроса 29/III—23 № 140/731, «Труд» 12/V № 103). Удлиненный отпуск предоставляется также гос. служащим в отдаленных местностях РСФСР (прослужившим более 5 лет — 5-месячный отпуск, пост. ВЦИК и СНК 25/VIII—23, «ЦИК» 8/VIII № 176). В Мурманской губ. рабочие и служащие, прослужившие более одного года и уезжающие в отпуск в другие губернии, получают полугорамесячный отпуск (пост. НКТ, «Труд», 18/X—23 № 235).

²⁾ Ст. 8 правила об отпусках.

³⁾ В частности, в наиболее передовом из буржуазных законодательств о труде — германском — вопрос об ежегодном отдыхе еще не затрагивается (ежедневный и еженедельный отдых и там уже установлены законом), и отпуска устанавливаются только в колл. договоре. (Ср. об отпусках рабочих в Зап. Европе статью Каца в «В. Т.» 1923 г., № 7 — 8).

⁴⁾ Пост. ВЦСПС 12/IV — 21 (Собр. Узак. № 36, ст. 189) установило в интересах несовершеннолетних еще одну льготу: дабы они имели возможность использовать отпуск в летних колониях или детских площадках, отпуск предоставляется им в летнее время (до 1 октября). По Правилам об отпусках 1923 г. «отпуска подросткам должны по возможности предоставляться администрацией в летнее время (1 мая — 1 октября), что не лишает подростков права использовать отпуск и в другое время года» (ст. 7 прим. 2).

до и 8 недель после родов, а всего 16 недель, для лиц умственного и конторского труда — 6 недель до и 6 недель после родов, всего 12 недель (132). Впрочем, для профессий умственного и конторского труда, которые, по условиям работы, приближаются к профессиям физического труда, допускается удлинение отпуска до 16 недель. Список этих профессий устанавливается НКТ ¹⁾ (132, прим.). В эти отпуска по материнству срок общих отпусков не засчитывается, и, таким образом, мать может использовать и общий (очередной и дополнительный) отпуск в том же году, до или после отпуска по материнству (119).

Время, порядок и очередь пользования отпусками устанавливаются РКК, а при отсутствии таковой — по соглашению между администрацией и представителями рабочих; в случае разногласия, вопрос разрешается в обычном конфликтном порядке (118).

Пользование отпусками может происходить в течение всего года, и единственное требование, установленное в интересах нанимателя, заключается в том, что «пользование отпусками... не должно нарушать нормального хода работ» (117). Поэтому всякое *общее* ограничение периода отпусков летним временем, нередко встречающееся в практике учреждений, недопустимо и, на основании рассмотренной нами ст. 28 (стр. 73), недействительно, хотя бы оно было оговорено в трудовом или колл. договоре.

К. устанавливает также, что трудящийся, который не по своей вине не использовал очередного отпуска и не получил за него компенсации, может использовать его в следующем году (120). Таким образом, если сам трудящийся отказался от использования очередного отпуска, он теряет право на такое соединение двух отпусков ²⁾. Соединение отпусков более, чем за два года, во всяком случае, не допускается (120).

Следует еще указать на одну привилегию, установленную в отношении лиц, работающих в гос. предприятиях и учреждениях: при переходе из одного гос. предприятия или учреждения в другое засчитывается проработанное в первом время (114, прим.). Условием применения этой льготы является переход «без перерыва в работе»; такой перерыв фактически явился бы отпуском. Так как именно в этом, повидимому, заключается основание требования бесперерывности, то незначительный перерыв в несколько дней, разумеется, не может служить основанием к недопущению зачета. К частным предприятиям эта льгота по К. 1922 г., в противоположность К. 1918 г., применения не имеет, так же, как и к предприятиям и учреждениям кооперативных и иных общественных организаций. Но из гос. предприятий ему подчиняются, разумеется, и те, которые переведены на хозяйственный расчет.

В настоящее время эта льгота, предоставленная ст. 114, утратила значение, так как трудящийся при увольнении получает компенсацию за неиспользованный отпуск, пропорционально проработанному времени (см. ниже, стр. 104).

¹⁾ До сих пор действует список, утвержденный пост. НКТ 16/XI—20 («ВЦПК» № 257) и дополненный пост. НКТ 4/I и 10/III—21 («Бюллетени Трудового Фронта» № I и II) и пост. ВЦСПС 9/IX—21 (там же, № 24).

²⁾ К. говорит о неиспользовании отпуска «не по вине трудящегося»; поэтому он, повидимому, сохраняет право на отпуск в случае неиспользования его по обстоятельствам, которые, хотя и лежали в нем, но не составляли вины в собственном смысле (трудящийся был болен в течение того времени, когда по распределению времени отпусков он мог уехать). Такое же понятие «вины» предполагает и ст. 57 (см. стр. 101, прим.).

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.

1. Минимум заработной платы.

I. В 1918—20 г.г. заработная плата определялась жесткими тарифами, которые вырабатывались профессиональными союзами и утверждались отделами труда и не допускали ни повышения, ни понижения. Принцип минимальной зар. платы представляет необходимый вывод из того изменения в регулировании труда, которое внесено новой экономической политикой: замены фиксированных норм минимумом правовых гарантий интересов трудящегося. Принцип этот распространяется на все отрасли труда.

По К. минимальная зарплата устанавливается «на каждый данный период подлежащими гос. органами для соответствующих категорий труда» (59). — Фактически она устанавливается НКТ на каждый месяц в одинаковом размере для трудящихся всех категорий, но с разделением СССР на три пояса, соответствующих относительной дороговизне и трудностям местных бытовых условий, климатических, культурных и пр.¹⁾

Размер минимума зар. платы определяется общим экономическим положением страны и, в особенности, финансовым положением учреждений, находящихся на гос. бюджете. Трудящиеся, работающие в гос. предприятиях, переведенных на хоз. расчет, и у частных лиц, в огромном большинстве случаев получают вознаграждение, значительно превышающее этот минимум; поэтому минимум зар. платы сохраняет практическое значение только в отношении небольшой группы лиц²⁾.

II. В практике трудовых сессий проявилась тенденция в тех случаях, когда размер вознаграждения соглашением сторон установлен не был и трудящийся не состоит в проф. союзе, исчислять таковое, исходя из минимальной зар. платы. Такой порядок никак не законных оснований не имеет: минимум зар. платы представляет собою именно только *крайний предел*, ниже которого никто не вправе платить, даже если бы нанимающийся и соглашался на более низкую плату; но минимум отнюдь не является таксой,

1) В настоящее время к первому поясу отнесены Архангельская, Донецкая, Ленинградская, Московская, Мурманская и Одесская губ., Дагестанская, Карельская, Крымская, Туркестанская и Якутская республики, области: Донская и Зырянская. Ко второму поясу отнесено большинство остальных губерний, областей и республик (см. пост. НКТ о минимуме зар. платы на апрель 1924 г. № 164/417, «ЦПК» 9/IV № 82, на июнь — «Труд» 3/VI № 128).

2) Ср. резолюцию Совещания нар. ком. труда, уполномоченных НКТ и заведующих губ. отделами труда промышленных областей: «Препятствие к повышению гос. минимума — недостаточность средств по гос. и местным бюджетам, следовательно, возможность повышения находится в зависимости от вопроса выравнивания платы...» («Труд», 1924, № 37). О расхождении гос. минимума с фактической минимальной оплатой трудящихся (заработком чернорабочего) см. «Труд» 1924, №№ 7 и 8.

которая вступает в действие при отсутствии колл. и трудового договора и неприменимости ставок, установленных союзом для своих членов. Если договор не предусматривает размера зар. платы, она должна быть определена судом, — как и во всех других случаях, когда какой-либо элемент соглашения не предусмотрен сторонами, — по его свободному усмотрению, в соответствии со *средней зар. платой*, существующей в данной местности для данной профессии. Положение это признавалось уже и в буржуазном праве, начиная с Прусского Уложения 1796 г., и с тем большим основанием должно признаваться у нас. Почему умолчание договора истолковывать в смысле, наиболее неблагоприятном для нанимающегося? ¹⁾

III. Минимум устанавливается для полного рабочего дня (т. е. 8 часов и в подлежащих случаях 6 час., см. стр. 91—93); при меньшем рабочем дне плата эта соответственно уменьшается. Таким образом, минимальная зар. плата распространяется и на такие трудовые договоры, которые не поглощают всей рабочей силы трудящегося (вечерние занятия, уроки и т. п.).

На основе минимальной месячной оплаты исчисляется и минимальная сдельная: путем деления месячной ставки на 24 ²⁾ определяется минимальная почасовая ставка, которая затем делится на норму выработки (70).

IV. Является ли минимум заработной платы единственным ограничением, связывающим договаривающиеся стороны в установлении индивидуальной заработной платы? Да, поскольку наниматель не заключил колл. договора, предусматривающего тарифные ставки. Если такой договор им заключается, то «условия коллективного договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят ли они членами проф. союза, заключившего договор, или нет» (16), а, следовательно, и заработная плата будет большею частью определяться колл. договором ³⁾. Только неорганизованные и распыленные наниматели — владельцы мелких кустарных мастерских, торговых заведений и прислугонаниматели — не связаны по общему правилу ничем, кроме минимума заработной платы.

2. Псевременная и сдельная оплата труда.

I. Вместе с принудительным регулированием зар. платы отошел в область прошлого и другой принцип, руководивший рабочей политикой в первые годы существования советской власти, — принцип уравнительности: тогда, в соответствии с общими социалистическими концепциями, во главу угла ставилось правило «каждому по его потребностям»; но катастрофическое положение промышленности и транспорта заставило изменить ему: уже 1 октября 1920 г. заработная плата была поставлена в зависимость от производительности труда — допущена была сдельная оплата труда. Неограниченное допущение сдельной платы

¹⁾ Неправильное понимание сущности минимума зар. платы отразилось и на ст. 289 Гр. Проп. Код., освобождающей от взыскания «общеобязательный минимум зар. платы для 1 разряда тарифной сетки».

²⁾ Ср. пост. НКТ 17/VI—24, приведенное ниже, стр. 102.

³⁾ В соответствии с этим, ст. 58, открывающая гл. VIII К. — о заработной плате, — гласит: «Размер вознаграждения нанявшегося за его труд определяется коллективными и трудовыми договорами».

закреплено и в К.: «Размер вознаграждения определяется в договорах или повременно . . . или сдельно» (60) ¹⁾.

II. Перечень форм вознаграждения, даваемый в ст. 60, представляется исчерпывающим. *Аккордное* и *премиальное* вознаграждение представляют лишь разновидности сдельного: при аккордном сдельная плата назначается не отдельному рабочему, а группе их, — артили, см. стр. 69, при премиальном также устанавливается сдельная плата, но не прямо пропорционально выработке, а в известной возрастающей прогрессии. Что же касается до *процентного* вознаграждения, то оно, как мы видели, не может быть основной формой вознаграждения по трудовому договору (стр. 44); в той мере, в какой оно является дополнительным вознаграждением, оно не изменяет характера основной заработной платы, уплачиваемой либо сдельно, либо повременно.

III. Определение вознаграждения при сдельной оплате работ может в ряде случаев натолкнуться на затруднения.

1) Нанявшийся по причинам, от него независящим, оставляет сдельный наряд незаконченным. Вознаграждение определяется в таком случае РКК, а при отсутствии таковой или недостижении соглашения между сторонами, — в обычном конфликтном порядке (74) ²⁾.

2) До окончания сдельного наряда вводятся новые сдельные расценки; вопрос о том, в какой части работа должна быть оплачиваема по старым расценкам, в какой — по новым, разрешается в том же порядке (76, прим.).

3) Подлежит ли особой оплате время, потраченное на общую подготовку к сдельной работе, не связанную с выполнением каждой отдельной, оплачиваемой поштучно стадии работы (точка инструментов и т. п.)? По общему правилу, это время, естественно, особо не оплачивается, ибо оно учитывается при установлении размера сдельной оплаты, по договору может быть установлена и особая повременная оплата этой подготовительной работы (71).

IV. Основное экономическое различие между повременной и сдельной оплатой заключается в том, что при первой трудящемуся гарантируется фиксированное вознаграждение, независимо от его фактической производительности, при сдельной же системе вознаграждение стоит в строгой зависимости от количества произведенной работы. К. это различие смягчает.

1) В ряду мер, направленных к повышению производительности, Советская власть прибегла еще в К. 1918 г. к установлению норм выработки: предполагалось, что это обеспечит возможность контроля над производительностью и без восстановления сдельной оплаты. Сдельную оплату пришлось, все же, восстановить, но нормы выработки также сохранились и восприняты и К. 1922 г. Значение этих норм заключается

1) Аналогичное развитие проделала в последние годы и Германия: сдельная оплата и там, после революции, повсеместно вышла из употребления, но резкое понижение производительности вызвало сильное течение в пользу ее восстановления. Ср. Kaskel, цит. соч., стр. 154.

2) Это по ст. 74 применимо лишь в том случае, когда трудящийся оставляет наряд незаконченным «по независящим от него причинам». Как быть в случае оставления наряда по собственной воле трудящегося (или даже по болезни)? К. на этот вопрос ответа не дает. По Пол. о тарифе 1920 г. § 67 оплата производилась по тарифной ставке поденного вознаграждения, но мы не видим оснований применять здесь это положение, не имеющее под собой в современных условиях никакой почвы, и склонны распространить постановление ст. 74 на все случаи неоконченной работы.

в том, что «напавшийся, не вырабатывающий по своей вине ¹⁾ установленной нормы выработки в нормальных условиях работы, получает заработную плату соответственно количеству исполненной им работы» (57). Таким образом, и при повременной плате вознаграждение может колебаться в зависимости от производительности: в этом отношении повременная оплата приближается к сдельной.

2) С другой стороны, при сдельной оплате вознаграждение не может опускаться ниже определенного минимума — $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (57) ²⁾; в этом отношении сдельное вознаграждение приближается к повременному, так как оно оказывается в известной степени независимым от производительности труда.

В конечном счете, различие между повременной и сдельной оплатой сводится к тому, что, в случае выработки свыше нормы, трудящийся при сдельной оплате получает соответственно больше (этим и создается стимул к увеличению производительности), при повременной же оплате его вознаграждение в этом случае не увеличивается; при недовыработке же он, как в одном, так и в другом случае, получает соответственно меньшее вознаграждение.

V. Нормы выработки применяются «в нормальных условиях работы». Вопрос о «нормальных условиях» в западно-европейской практике играл крупную роль, в связи с стремлением предпринимателей применять одинаковые сдельные тарифы к определенной работе, не считаясь с тем, что в отдельных случаях работа эта требует большей затраты времени и труда (например, вследствие недостатков сырья, неисправности инструмента и т. д.). Устанавливая нормы выработки, К. предусматривает, что они применимы только к нормальным условиям работы, и в качестве таковых указывает: исправное состояние машин, станков и приспособлений; своевременную подачу материалов и инструментов; надлежащее качество их; надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа (57, прим. 1). Разумеется, перечень этот имеет лишь примерное значение.

Нормы выработки устанавливаются по соглашению между нанимателем и проф. союзом или комитетом рабочих и служащих (56), либо заменяющим таковой делегатом-уполномоченным (156). Но указанный порядок установления сдельной платы может быть по договору заменен каким-либо другим, по усмотрению сторон (70).

¹⁾ Выражение «вина» здесь, очевидно, нельзя понимать в буквальном смысле. «Вина» противопоставляется «нормальным условиям работы», отсутствие коих создает недовыработку «не по вине» трудящегося. Под «вину» здесь подпадает и неумелость трудящегося. Это подтверждается тем, что и для более тяжелой меры репрессии — увольнения — требуется только факт систематической недовыработки (47, п. в и 57, предлож. 2), независимо от того, лежит ли причина в неумении или нежелании работать.

²⁾ Это — особенность законодательства СССР. На Западе минимум заработка при сдельной оплате обеспечивается исключительно в порядке коллективных соглашений. В Германии в 1914 г. 31,1% всех сдельщиков, работавших по коллективным договорам, пользовался этой гарантией; в 1919 г. процент этот возрос до 57 (М. Жемчужникова, «Коллективный договор в Германии», «В. Т.» 1923 г. № 5—6, стр. 98).

Нередко нормы выработки устанавливаются в колл. договоре или в сопровождающем таковой особом соглашении. Вопрос о нормах выработки, наряду с вопросом об основной ставке первого разряда и о тарифной сетке, вызывает наиболее острые разногласия.

Нормы выработки устанавливаются, по общему правилу, максимальные — технически возможные (не средние). Иногда нормы выработки устанавливаются не коллективным договором, а распоряжением НКТ¹⁾.

3. Выплата дополнительного вознаграждения.

Наряду с принципом обязательного минимума зар. платы, К. устанавливает ряд других неподатливых норм об оплате труда, в частности, предусматривает случаи выдачи дополнительного вознаграждения и случаи оплаты непроработанного времени.

К случаям первого рода принадлежат следующие:

I. Вознаграждение за сверхурочные работы. Оно «не может быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного за последующие, а также за работу в дни отдыха или праздничные дни» (60). Под нормальным вознаграждением понимается, очевидно, основное вознаграждение трудящегося (т.-е. его тарифная ставка без приработка). При месячном вознаграждении почасовая оплата определяется посредством деления его на 192 при 8-часовом рабочем дне и на 144 — при 6-часовом. Закон и здесь устанавливает лишь минимум вознаграждения, и трудящийся вправе выговорить себе плату в большем размере²⁾.

II. Выполнение работ, не обусловленных договором. Мы уже говорили (стр. 82) о тех случаях, когда трудящийся выполняет работу, «не относящуюся к тому роду деятельности, для которой он нанят». В этих случаях, «если временная работа оплачивается выше, чем та, на которую приглашен нанявшийся, то оплата производится по высшей ставке» (36, ч. 4).

III. Командировки. К. устанавливает следующие положения об их оплате (81):

1) Командируемый, прежде всего, на все время командировки сохраняет свой заработок, а если заработок этот не определялся в твердой цифре (напр., при сдельной оплате), то средний заработок³⁾.

¹⁾ Пост. НКТ и ВЦСПС об оплате труда работников печати, «Труд» 11/XI—23 № 255.

²⁾ По К., «размер вознаграждения за работу в сверхурочное время должен быть указан в договоре особо» (60); большею частью он устанавливается в колл. договоре. Но умолчание о размере вознаграждения в колл. и трудовом договоре, разумеется, не препятствует последующему дополнительному соглашению в случае необходимости производства сверхурочных работ.

³⁾ В силу пост. НКТ 17/VI—24, № 268/426 («Труд» 19/VI, № 136), средней зар. платой считается: при повременной оплате — причитающаяся зар. плата, при сдельной — $\frac{1}{24}$ среднего месячного заработка за предыдущий период (ст. 1 и 2). Предыдущим периодом считается: при пропуске 2 недель (12 рабочих дней) и более — предыдущие три платежных месяца, при пропуске более 3 и менее 12 дней — предыдущий платежный месяц, при пропуске до 3 дней — текущий месяц (ст. 2).

2) За все время командировки командированному выплачиваются суточные, в размере не ниже $\frac{1}{24}$ месячного заработка в день и, во всяком случае, не менее ставки 9-го разряда по данному учреждению или предприятию ¹⁾.

В настоящее время возбуждается вопрос об уменьшении этих норм, сохранившихся с того времени, когда зар. плата большей частью не превышала прожиточного минимума (см. «Труд» 1924 г., № 136).

3) Компенсируются расходы, связанные с командировкою, в порядке и размерах, определяемых НКТ ²⁾.

IV. Перевод. О переводе, связанном с переменою местожительства, К. содержит следующие постановления (82):

1) Трудящийся сохраняет право на вознаграждение за время, потраченное на переезд.

2) Ему выплачиваются суточные за время, потраченное на переезд, и еще дополнительно за шесть дней; размер суточных, как и при командировке, составляет не менее $\frac{1}{24}$ месячного заработка.

3) Трудящемуся возмещаются расходы по переезду, — по видимому, в действительном размере, ибо какого-либо особого порядка определения размера этих расходов К. не предусматривает ³⁾.

4) Трудящийся получает еще единовременное пособие, размер которого колеблется в зависимости от того, семейный ли он или не семейный: если он переезжает один, то пособие выдается в размере месячного оклада (а если трудящийся не получает твердого оклада, — в размере среднего месячного заработка); если с ним переезжают члены семьи, то на каждого члена семьи он получает дополнительное пособие в размере не ниже $\frac{1}{4}$ его месячного оклада или заработка.

Кого следует понимать под «членом семьи»? К. дает относительно этого понятия только одно указание в главе о социальном страховании: «в случае смерти... лиц, работающих по найму, подлежат социальному обеспечению следующие члены их семей: а) несовершеннолетние дети, братья и сестры, до достижения ими 16 лет; б) нетрудоспособные родители и супруг; в) те из вышеназванных членов семьи, которые, хотя и трудоспособны, но имеют при себе детей до 8-летнего возраста» (189). На всех этих лиц трудящийся, очевидно, вправе получить дополнительное пособие на переезд, при условии, что они жили общим с ним хозяйством (иначе нет оснований предполагать, что перевод трудящегося должен влечь и их переезд в место его новой службы). Но, наряду с этими лицами, следует поставить также нетрудоспособных лиц, которые не связаны с трудящимся узами родства или брака, но фактически находились на его иждивении ⁴⁾.

1) Цит. пост. НКТ об оплате командировок, ст. 4.

2) Там же, ст. 5.

3) При этом возмещаются лишь расходы по переезду самого трудящегося, но не членов его семьи: издержки по их переезду должны покрываться из дополнительного пособия на переезд.

4) Что наряду с родством должно иметь значение и фактическое включение в круг семьи, явствует из цели рассматриваемого нами постановления о пособии на переезд: пособие это выдается на покрытие расходов, вызываемых переводом трудящегося в другую местность, и поскольку этот перевод обусловлен не его личным желанием, а интересами нанимателя, последний, естественно, должен принять на себя издержки по переезду; закон, дабы предотвратить споры о размере издержек, фиксирует их в процентном отношении к заработку, но существа и значения этого пособия такой способ его определения не изменяет. Поэтому, пособие должно выдаваться и на всех неродственников, проживающих вместе с трудящимся и находящимися на его иждивении,

V. *Неиспользованный отпуск*¹⁾. К группе случаев, в которых трудящийся получает дополнительное вознаграждение, следует отнести случай непредоставления ему отпуска. Трудящемуся в этом случае «предоставляется право получить денежную компенсацию, размер которой определяется соответственно его среднему заработку к моменту выдачи компенсации» (91).

Ст. 91, говоря о среднем заработке «к моменту выдачи компенсации», имела в виду изменение вознаграждения, последовавшее вследствие изменения курса рубля; с точки зрения смысла закона нет оснований выдавать вознаграждение, исчисляемое в золотом рубле, в увеличенном размере, если увеличение произошло вследствие повышения трудящегося в разряде или временного исполнения им в момент выдачи компенсации работы высшей квалификации.

Компенсация выплачивается, по общему правилу, в декабре²⁾. Если трудящийся увольняется, не дослужив до срока, дающего право на этот отпуск, он, при увольнении, получает компенсацию, пропорциональную прослуженному времени (кроме тех случаев, когда он проработал менее двух недель³⁾).

Право на отпуск предоставлено трудящимся не только в их непосредственных интересах, но и в целях сохранения их трудоспособности; поэтому там, где отпуска эти особенно необходимы, в особо вредных производствах и в отношении подростков — замена отпуска денежной компенсацией, как мы видели (стр. 96), не допускается вовсе; но и в других случаях для такой замены мало одного согласия сторон, — требуется еще санкция РКК, а за ее отсутствием, подлежащего проф. союза (91).

VI. *Износ инструмента*. В рассматриваемой категории случаев относится и обязанность панимателя возместить износ инструмента, когда трудящийся пользуется в работе собственным инструментом (85)⁴⁾. Это — вывод из того положения, что трудящийся, по общему правилу, предоставляет по договору только свою рабочую силу, но не инструмент (84).

VII. *Дополнительные выдачи*. Во всех рассмотренных нами случаях выплачиваемое трудящемуся дополнительное денежное вознаграждение имело характер компенсации за дополнительную работу или понесенные им расходы. В этой связи необходимо упомянуть о дополнительных натуральных выдках, имеющих целью компенсировать или предотвратить обусловливаемый родом работы излишний расход денежных средств или физической силы; к этим выдкам принадлежат проз-одежда, спец-одежда и противоядия.

ибо их переезд вызывает лишние издержки в той же мере, как и переезд членов семьи в тесном смысле слова. Это толкование подтверждается § 114 Пол. о тарифе 1920 г. «Семьей считаются лица, находящиеся в иждивении, независимо от родства».

На одинаковом положении с детьми брачными и внебрачными находятся, разумеется, усыновленные, приемные и приемыши (ср. ст. 182 Код. зак. об актах гражд. сост., брачном, семейном и опеке. праве).

¹⁾ См. статьи Е. Даниловой и П. Мурке, приведенные на стр. 93 и 95.

²⁾ Правила об очередных и дополнительных отпусках, пост. НКТ 14/VIII—23 № 36, «Изв. НКТ» № 4/28, ст. 15.

³⁾ Там же, ст. 14.

⁴⁾ См. пост. НКТ 11/VI—23 № 248/1009 о порядке компенсации за использование инструментов («Труд» 14/VI № 129, «Изв. НКТ» № 21).

1) Проз-одежда выдается только в предприятиях, работа в коих сопряжена «с быстрым изнашиванием одежды и обуви» (86). Проз-одежда выдается, по общему правилу, натурой; в отличие от спец-одежды (см. ниже), она составляет собственность трудящегося.

Ст. 86 о проз-одежде представляет последний пережиток натуральной формы вознаграждения, господствовавшей в период военного коммунизма. В настоящее время вопрос о выдаче проз-одежды НКТ более не регулируется, а изнашиваемость одежды рабочих учитывается большей частью при установлении тарифных ставок.

2) На всех особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости или с загрязнением тела, а равно в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдаются во временное пользование ¹⁾ специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т. п.) (141).

3) «В производствах, связанных с опасностью профессионального отравления, рабочим выдаются, в качестве противоядия, жиры или нейтрализующие вещества» (142).

Список соответственных работ и нормы выдачи устанавливаются во всех этих случаях НКТ ²⁾. Выдача производится за счет предприятия; в случае невыдачи указанных предметов в натуре, оно обязано компенсировать трудящимся их фактическую стоимость (142, прим.). В отношении проз-одежды замена выдачи натурой денежной компенсацией допускается только «в случаях, когда, по заключению местных органов НКТ, предоставление упомянутых предметов натурой представляется невозможным» (86).

4. Оплата непроработанного времени.

I. Случаи сохранения за трудящимся полного вознаграждения, несмотря на невыполнение им всей или части работы, довольно многочисленны. Они могут быть сведены к двум группам: 1) случаи неисполнения работы, произошедшего не по вине трудящегося в каком-либо единичном случае; 2) случаи систематиче-

¹⁾ См. § 2. 15, Инстр. НКТ РСФСР 1/УП—23, № 309/789 («Изв. НКТ» № 2/26), распространенной на СССР исст. 6/ХП—23, № 173 («Изв. НКТ» № 13/37).

²⁾ Последний список спец-одежды опубликован в «Изв. НКТ» №№ 22, 23 и 24 и Постановлением НКТ СССР 20/УП—23 № 48 распространен на весь СССР («Труд» 2/IX № 196). Список этот значительно урезан по сравнению с ранее действовавшим, изданным в то время, когда государство само снабжало трудящихся предметами первой необходимости, в том числе и одеждой, и представлялось безразличным, через какого посредника производилось распределение, — через предприятие или Наркомпрод.

О спец-одежде для сезонных и временных рабочих см. циркул. НКТ, опубликованный в «Труде» 17/Х—23 № 234. О нормах спец-одежды для работников различных отраслей хозяйства см. многочисленные постановления НКТ, перечисленные в сборнике II «Действующее законодательство о труде», стр. 286—288, и напечатанные в «Изв. НКТ» за 1923 г.

Список категорий рабочих и служащих, получающих молоко или масло, утвержденный НКТ 27/IX—23, напечатан в «Изв. НКТ» № 6/30.

с кой недовыработки, обусловленной установленною в К. регламентацией рабочего времени.

1. Во главе постановлений первой группы следует поставить наиболее общий принцип, в силу коего, «если невыполнение нанявшимся работы было вызвано причинами, от него независимыми, то вознаграждение уплачивается по его среднему дневному заработку» (68). Сюда относятся, напр., случаи приостановления работы в предприятии, вследствие порчи механизмов, отсутствия топлива или сырья и т. п.

Западно-европейское законодательство придерживалось до недавнего времени противоположного принципа. Изменение этого принципа — переложение риска с трудящегося на нанимателя — отразилось и на самом определении понятия трудового договора. Раньше предметом трудового договора считалось предоставление труда или услуги, т. е. какая-то реальная затрата физической или умственной энергии, и при отсутствии такой затраты отпадало и право трудящегося на вознаграждение. С точки зрения новейших законодательств, в том числе и К. (27), предметом договора является не *труд*, как таковой, а *рабочая сила*. Использование этой рабочей силы зависит уже не от нанимающегося; трудящийся может считать свою обязанность выполненной, если он свою рабочую силу предоставил, независимо от того, использовал ли ее наниматель или нет, и, если не использовал, случилось ли это по вине нанимателя или вследствие непредвиденных случайностей.

Возложение риска на нанимателя соответствует и *экономической* природе трудового отношения. Наниматель, обладающий капиталом, затрачивающий этот капитал на свое предприятие и извлекающий из него прибыль, идет и на риск, связанный с эксплуатацией предприятия, а раз он несет весь риск и потери от неблагоприятной конъюнктуры рынка, убытки от пожара, убытки от простоя, вызванного порчей механизмов или несвоевременной доставкой сырья и т. п., то нет оснований освобождать его от несения риска обусловленной таким простоем невозможности использования раб. сил: непроработанное время он должен оплатить. Напротив того, нанимающемуся, обладающему только своей рабочей силой и не имеющему иного источника существования помимо зар. платы, получение этой зар. платы должно быть обеспечено независимо от тех внешних причин, которые помешали нанимателю использовать его рабочую силу. В этом отношении правовое и экономическое положение нанимающегося противоположно положению подрядчика: подрядчик, выполняя заказ, по общему правилу, «своим иждивением» (Гр. К., 221), т. е. в своем предприятии, несет на себе и весь риск исполнения ¹⁾.

В каком размере трудящийся получает вознаграждение в случае невыполнения работы по причинам, от него независимым? По общему правилу, — по его среднему заработку (68, стр. 102). Но из этого правила К. устанавливает существенное исключение: в случае приостановления предприятия, трудящийся сохраняет право на вознаграждение в этом размере только в течение первых трех дней (87, прим.), за последующее же время он получает его только в размере тарифной ставки (87) ²⁾.

¹⁾ Об эволюции законодательства в этом вопросе см. мой «Трудовой договор», стр. 67—68.

²⁾ По буквальному смыслу ст. 87, заработок в размере тарифной ставки сохраняется лишь за трудящимися, «оставленными в приостановивших свои работы предприятиях и учреждениях *на срок до одного месяца*». Такое ограничение срока, по существу не имеющее никакого разумного основания, объясняется происхождением этой статьи: она заимствована из постановления СНК 20Д—22 о нормах оплаты рабочих и служащих на временно приостановленных предприятиях, в силу коего трудящиеся, при остановке на срок более двух месяцев, подлежали немедленному увольнению, при остановке же на меньший

Это — льгота, установленная в пользу нанимателя, ибо тарифная ставка обычно несколько ниже фактического заработка. (К. устанавливает для случаев приостановления предприятий еще другую, более существенную льготу: наниматель имеет право в этих случаях расторгнуть трудовой договор, ср. ниже, стр. 142).

Трудящийся сохраняет право на вознаграждение не только в случае невыполнения работ по причинам, лежащим в самом предприятии. К причинам, «от него независящим», относятся и такие события общего характера, как прекращение сообщений, делающее для него доступ в предприятие невозможным или непомерно затруднительным. Такое же значение имеет невозможность производства работ на открытом воздухе, вследствие дождливой погоды (уборка урожая в совхозе)¹). Но эта причина должна лежать вне личности самого трудящегося. Если она связана с его личностью, то, хотя бы она и не была вызвана его злой волей или небрежностью, трудящийся теряет право на вознаграждение²).

срок, оставаясь, причем в течение первого месяца они сохраняли свою тарифную ставку, а в течение второго — получали половину ее, но не менее минимальной заработной платы. Постановление это, изданное в развитие ст. 97 и 101 Пол. о тарифе 1920 г. в интересах гос. финансов и ограничивавшее права трудящихся, естественно, в полном виде в К. не вошло; но, отбросив уменьшенные вознаграждения за второй месяц, составители К., по недосмотру, сохранили срок «до одного месяца», который имел смысл только в связи с этим отброшенным пунктом. Разумеется, ограничение это в той общей форме, в какой оно выражено, никакого значения иметь не может; следует применять статью так, как будто бы слов «до одного месяца» вовсе не было (иного мнения А. Е. Семенова в отзыве. пт. на стр. 7: по ее толкованию, из ст. 47 п. 6 явствует, что, по истечении месячного срока договор *подлежит* расторжению. Но такое толкование ст. 47 в корне противоречит принципам свободы хозяйствования, лежащим в основе н.п., во всяком случае, неприменимо к частным предприятиям).

¹) Разъяснение НКТ 19/II—23 № 99/719, «Изн. НКТ» № 8.

²) Это положение в К. прямо не выражено, но оно, как нам представляется, вытекает: 1) из сущности института социального страхования, в частности, страхования до временной нетрудоспособности: как и всякое страхование, оно имеет целью возмещение материального ущерба, а если бы застрахованный сохранял в случае болезни право на вознаграждение, он такого ущерба не понес бы; 2) из того, что в отношении одной частной группы случаев, когда трудящийся сохраняет право на вознаграждение, несмотря на то, что причина невыполнения работы связана с его личностью, К. об этом упоминает особо (осуществление избирательного права, вызов в качестве свидетеля или эксперта и т. п., см. стр. 109); отсюда можно заключить, что *общее* правила о сохранении вознаграждения К. не предполагает; 3) из того технического значения, которое в гражданском праве приобрели слова «причины, независящие от должника»: они понимаются уже, чем то вытекает из их буквального смысла, — выражение это равнозначуще «причинам, лежащим вне личности должника»; 4) из исторического толкования ст. 68: К. 1918 г. устанавливает, что «при отлучке трудящегося с места работы, вызванной экстренными обстоятельствами, пропущенное рабочее время не подлежит вознаграждению» (112), и это положение было подтверждено позднейшими декретами о борьбе с прогулами 27/IV—20 (Собр. Узак. № 36 ст. 172) и 21/XI—21 («ВЦИК» 25/XI № 265). Правда, К. 1918 г., как и эти декреты, утратил силу, но в новом К. не содержится и противоположных положений, вследствие чего нет оснований считать прежний принцип отмененным.

К случаям неявки на работу, при которой трудящийся утрачивает право на вознаграждение, относится и неявка трудящегося *вследствие ареста*. Во-

Недавно в Юридическом справочнике «Труда» (14/V—24, № 107) дано разъяснение в том смысле, что выплата может быть приостановлена с согласия РКК, с обязательством последующей доплаты в случае оправдательного приговора суда.

В наиболее частом случае, — временной утраты трудоспособности, — трудящийся вместо заработной платы получает по К. пособие из органов социального страхования (176, п. б), в которые наниматель для этой цели должен производить периодические взносы (178); пособие это, по общему правилу, выдается в размере тарифной ставки соответствующей категории к моменту его выплаты, но не ниже фактического заработка трудящегося до момента утраты им трудоспособности (179). Под случаи «временной утраты трудоспособности» закон подводит не только болезнь, увечье, карантин, беременность, роды, но и уход за больным членом семьи (о понятии «семья» см. стр. 103).

Таким образом, в конечном счете, трудящийся, в огромном большинстве случаев неявки на работу по причинам, касающимся лично его, не терпит материального ущерба. Этим, повидимому, объясняется то обстоятельство, что К., в отличие от большинства новых западно-европейских законов о трудовом договоре, не содержит постановления, которое сохраняло бы за трудящимся право на вознаграждение, в том случае, если при длительном характере трудового отношения он по личным обстоятельствам не мог выполнять работы в течение сравнительно не продолжительного времени. Принимая такое постановление, западно-европейский законодатель имел в виду не только случаи полной невозможности выполнения работы (в которых интересы трудящегося и там зачастую обеспечиваются социальным страхованием), но и такие события, коотрые сюда не могут быть подведены, — смерть отца или матери, живущих в деревне, крестины ребенка, свадьба дочери, судебный процесс, переезд на другую квартиру и т. п. Во всех этих случаях наниматель по К. имеет право удержать вознаграждение точно так же, как и при невыполнении работы по неуважительной причине. То обстоятельство, что невыполнение работы имело место по уважительной или по неуважительной причине, не вовсе лишено значения по К., но оно учитывается не в связи с вопросом о сохранении права на вознагра-

прос имеет большое практическое значение, так как содержание трудящегося под стражей дает нанимателю право уволить его лишь по истечении двух месяцев (48, п. д., см. ниже, стр. 145). Наниматель к выплате вознаграждения за эти два месяца не обязан. Более спорен случай *отстранения* трудящегося от службы при привлечении его к следствию или суду. Если он отстраняется от службы по постановлению суда (ст. 1 пост. ВЦИК и СНК 30/УП—19, Собр. Узак. № 38 ст. 376), то он лишается права на вознаграждение (ст. 2). Но если трудящийся отстраняется от работы по усмотрению самого нанимателя, который находит нецелесообразным, чтобы лицо, уличенное в краже, продолжало работать в учреждении или предприятии (см. ниже, стр. 146), — нет, казалось бы, оснований лишать его вознаграждения: здесь последняя причина лежит в нанимателе, а не в нанимающемся, и признание за нанимателем права лишить трудящегося, по делу о котором производится следствие, вознаграждения, открыло бы дорогу злоупотреблениям. Вопрос этот весьма спорен. См. А. Ях, Дискуссия подходит к концу, «Еж.» 1923 г. № 44, где приведена и литература вопроса.

граждение, а в связи с правом увольнения трудящегося. К этому вопросу мы еще вернемся (стр. 147).

Следует заметить, что, в силу существующих обычаев, наниматель в отношении трудящихся, оплачиваемых помесечно, в большинстве случаев этим правом не пользуется ¹⁾.

2. Итак, трудящийся, по общему правилу, сохраняет право на вознаграждение в случае невыполнения работы по причинам, от него независящим. Применение этого общего правила представляет уже рассмотренный нами случай (стр. 84), когда трудящийся, за временным отсутствием той работы, которую он обязался выполнять, переводится на другую, соответствующую его квалификации, работу. В этом случае, как мы видели стр. 102), если такая временная работа подлежит более высокой оплате, трудящийся такую и получает; но если бы она подлежала более низкой оплате, он получает заработную плату, которая причиталась бы ему за работу, обусловленную в договоре (36 ч. 4, 62).

3. К. предусматривает еще одну группу единичных случаев невыполнения работы, при которой трудящийся сохраняет право на средний заработок: это — случаи осуществления им своих публичных прав и выполнения публично-правовых обязанностей. Сюда относятся.

1) вызов в суд в качестве свидетеля ²⁾, участие в суде в качестве заседателя или эксперта (78) ³⁾.

2) осуществление избирательного права, при том условии, что осуществление этого права в рабочее время санкционировано соответствующим государственным органом (77).

3) Участие в качестве выборных представителей на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых государственными органами, профессиональными организациями и органами единой потребительской кооперации (но не партийными органами и не органами кооперации сельско-хозяйственной или промысловой) ⁴⁾ (79).

4) Постоянная работа в комитете рабочих и служащих; из числа членов комитета, часть, в пределах нормы, устанавливаемой К., вовсе

¹⁾ В случаях производства вычета, таковой должен исчисляться в том же порядке, как и сдельная плата.

²⁾ Свидетелей касается Гражд.-Проц. К.; между ст. 78 К. и ст. 42 Гражд.-Проц. К. было усмотрено противоречие: в то время, как ст. 78 сохраняет за трудящимся право на трудовое вознаграждение в полном размере средней зар. платы (А. Лях, Трудовые моменты в Гражд.-Проц. Кодексе, «В. Т.» 1923 г. № 10—11, стр. 40). Но о вознаграждении свидетелей — трудящихся говорит только первая часть ст. 42, и в ней повторяется постановление ст. 78: «за вызванными в суд свидетелями сохраняется право на получение зар. платы по месту службы или работы». Вторая часть ст. 42, устанавливающая выдачу вознаграждения «за отвлечение от работы» и определяющая таковое в размере средней зар. платы данной местности, относится, очевидно, уже не к трудящимся по найму, а к прочим свидетелям. Так же следует толковать и однородную с ст. 42 ст. 65 Уг.-Проц. Код. (см. Инстр. НКЮ 31/VII—23, Собр. Узак., № 71, ст. 690).

³⁾ В отношении заседателей соответственное постановление содержится и в ст. 28 Пол. о судоустр. 1922 г.: «На все время присутствования в качестве заседателей за последними сохраняется их заработная плата по месту работы, включая и время, необходимое для проезда туда и обратно».

⁴⁾ Впрочем, по разъяснению НКТ, статья эта распространяется и на съезды и конференции РКП и РКСМ («В. Т.» 1923 г. № 10—11, стр. 231).

освобождается от своей постоянной работы (159); за ними сохраняется заработок по их квалификации, если же они по должности членов комитета должны получать более высокую ставку, то предприятие выплачивает эту ставку (160) ¹⁾.

Задача приведенных постановлений — обеспечить трудящемуся возможность участвовать в общественной жизни. Само собою разумеется, что западно-европейские законодательства держатся по этому вопросу иной, подчас прямо противоположной точки зрения ²⁾ ³⁾.

II. Мы переходим ко второй категории случаев — сохранения за трудящимся права на вознаграждение при систематической недовыработке.

1. В главе о рабочем времени мы познакомились с теми случаями, когда трудящийся имеет право работать меньше общей нормы или в течение известного времени не работать вовсе.

1) В случае отпусков как очередных, так и дополнительных (но не отпусков по болезни или материнству, которые оплачиваются кассами социального страхования), он получает вознаграждение в размере среднего заработка (69), т.е. в соответствии с фактическим заработком за последний платежный срок (см. выше, стр. 102) ⁴⁾.

¹⁾ Согласно инструкции ВЦСПС 18/VIII—22 № 527 о разбивке ответственных работников по тарифным разрядам («Труд» 22/VIII № 186), члены фабрично-заводских комитетов в предприятиях с количеством рабочих более 5.000 относятся к 13-му разряду 17-разрядной тарифной сетки, в предприятиях с числом рабочих от 1.000 до 5.000 — к 12-му разряду и т. д.

Приведенное в тексте толкование — единственно приемлемое. Ст. 160 в этой части редактирована весьма неудачно: «Освобождение от работы членов комитета... производится с сохранением заработка их квалификации, но не ниже соответственной тарифной ставки». Если слово «соответственной» отнести к тарифной ставке членов комитета по основной их работе в предприятии, то тогда вся оговорка «но не ниже соответственной тарифной ставки» теряет свой смысл, так как «заработок их квалификации» не может быть ниже их тарифной ставки.

²⁾ Исключение составляет Голландия, в коей рабочий сохраняет право на вознаграждение за рабочее время, потраченное на осуществление избирательного права. Германская конституция 1919 г. установила в более общей форме, что трудящийся имеет право на свободное время, необходимое для осуществления политических прав.

³⁾ В этой связи надлежит упомянуть еще о постановлении СНК от 22/III—22 (Собр. Узак., № 25 ст. 296), согласно коему «надлежит производить вознаграждение лицам, состоящим в частях особого назначения, за те рабочие часы и дни, когда неявка их на работу была вызвана несением службы в частях особого назначения».

Разъяснение уполномоченного НКТ Северо-Западной области, опубликованное в «Вестнике Петросовета» 28/II—23, №96, распространяет это положение и на другие случаи пропуска рабочих дней, связанные с выполнением каких-либо повинностей, — напр., воинской (явки на перерегистрацию, продолжение всеобщего военного обучения и т. п.).

Трудящиеся, призываемые в переменный состав территориальных частей или привлекаемые к допризывной подготовке, сохраняют свою должность и % своего содержания, однако, в течение не более 1 месяца в году (Пост. СТО 23/X—23. «ЦИК» 27/X № 246. «Изв. НКТ» № 9/33: цирку. НКТ 10/II—24 № 18/203 502, «Труд» 17/I № 14, «Изв. НКТ» № 2—3). Трудящиеся, призванные в Красную Армию, своего содержания не сохраняют (см. стр. 143).

⁴⁾ Правила об очередных и дополнительных отпусках (Пост. НКТ 14/VIII—23 № 36, «Изв. НКТ» № 4/28), ст. 18.

2) Подростки имеют право на оплату сокращенного рабочего дня в том же размере, в каком оплачивается полный рабочий день соответственных категорий рабочих (61) ¹⁾. При сдельной плате они получают такую же в тех же размерах, что и взрослые рабочие, но сверх сдельной оплаты получают еще доплату за два часа по их тарифной ставке (75) ²⁾.

3) За часы, недоработанные накануне дней отдыха и праздничных дней, при повременной плате не производится удержаний, а при сдельной они также оплачиваются, однако, не по среднему заработку, а по повре-

1) На практике встречались попытки переложить невыгоду сокращения рабочего дня несовершеннолетних на них же самих, определив для них норму выработки не пропорционально их сокращенному рабочему дню, а наравне со взрослыми рабочими, чтобы оплачивать их сокращенный рабочий день ниже тарифной ставки. К. устанавливает обязательность определения норм выработки пропорционально сокращенному рабочему дню (в 6 час. и в 4 часа) (57, прим. 2).

2) Постановление это было введено лишь во II редакцию проекта по предложению ВЦСПС. В основании его лежит резолюция V Всероссий. съезда профсоюзов: «В интересах воссоздания кадров квалифицированных рабочих считать необходимым оплату труда подростков производить при работе 6 час. за 8 час. с I по 6-й разряд включительно по тарифу взрослых рабочих» («Труд», 1922 г., № 214). Как видим, ограниченные одними низшими тарифными разрядами в К. отпало; но К., установив доплату за два часа, вносит другую оговорку, ограничивающую сферу применения этого порядка оплаты: «НКТ предоставляется право устанавливать порядок исчисления и установления норм оплаты труда подростков в зависимости от характера и условий соответствующих отраслей хозяйства» (61). Соотношение между обеими частями статьи не вполне ясно, — по видимому, имеется ввиду допустимость отступлений от общего принципа, выраженного в 1-й части, с санкции НКТ. Пока таких постановлений НКТ не выдал.

Ст. 75 говорит о «подростках», а не о «несовершеннолетних», как другие статьи, касающиеся всех трудящихся моложе 18 л. (31, 57, прим. 2, 116, 137, 185 прим., заглавие гл. XIII); она, очевидно, неприменима к «малолетним» — от 14 до 16 лет: это явствует и из того, что при 4-часовом рабочем дне они должны были бы получать дополнительное вознаграждение не за 2, а за 4 ч. Отсюда вывод, что и приведенная ст. 61, говорящая о повременной оплате «подростков», к малолетним также не относится.

Если подходить к вопросу с исторической точки зрения, то предлагаемое нами толкование, с одной стороны, получает подтверждение, с другой, вызывает и серьезные сомнения. Согласно Правил о труде лиц, не достигших 18-летнего возраста, изданных НКТ и ВЦСПС за № 126 («Бюллетень ВЦСПС», 20/II—21 № 12), «лица в возрасте до 16 лет считаются малолетними, в возрасте от 16 до 18 лет — подростками». Эти определения подтверждают, что ст. 61 и 75, по своему прямому смыслу, относятся только к лицам от 16 до 18 лет. Но дальнейшее содержание Правил может дать основание к распространительному толкованию этих статей (которое, насколько нам известно, на практике и применяется): «малолетние, работающие 4 часа, и подростки, работающие 6 часов, при выработке установленной нормы и при повременной оплате труда получают плату, как за 8 часов». Эти правила подтверждены к соблюдению в государственных предприятиях в 1922 г. циркуляром ВЦСПС и ВСНХ («Бюллетень ВЦСПС», 1/IV—22, № 6/37).

Таким образом, остается неясным, говорится ли в ст. 61 и 75 только о подростках, а не вообще о несовершеннолетних, потому, что только они и имелись в виду законодателем, или же в силу простого недосмотра, объясняющегося тем, что огромное большинство несовершеннолетних нанимающихся — именно подростки. О «подростках» говорит также ст. 130, хотя по смыслу ее она могла бы относиться ко всем несовершеннолетним.

менным тарифным ставкам соответствующих категорий (113). Наоборот, праздничные дни не оплачиваются 1).

4) То же относится к перерывам, предоставляемым матерям для кормления ребенка 2).

5) Само собою разумеется, что и сокращение рабочего времени, устанавливаемое законом в более общей форме (для подземных работ, особо вредных производств, ночной работы) не влечет соответственного сокращения заработной платы 3).

Во всех этих случаях сокращения времени работы на законном основании, трудящийся сохраняет право на вознаграждение:

2. Нам остается коснуться еще одного случая оплаты работ, фактически не произведенной. Случай этот стоит особняком от других. Мы уже видели, что при невыработке в нормальных условиях работы трудящийся получает плату не в размере своей ставки, а уменьшенную в соответствии с количеством исполненной работы; однако, удержание платы за невыработку ограничено узкими рамками: трудящемуся обеспечиваются, как минимум, две трети его тарифной ставки, независимо от того, оплачивается ли его работа сдельно или повременно (57, 73) 4). В ка-

1) Они «засчитываются в счет рабочего времени» (134); оговорки об особой оплате их при сдельном вознаграждении не имеется, но по аналогии с приведенными постановлениями о дополнительном вознаграждении по тарифным ставкам при сдельной оплате работ для подростков и для предпраздничных дней (п. 2 и 3) мы вправе и в данном случае предположить такой же способ оплаты.

2) И это положение в К. прямо не выражено, но вытекает из аналогии с приведенным рядом частных постановлений: из них можно вывести то общее правило, что установленное К. в отдельных случаях сокращение рабочего дня против 8 ч. не должно отражаться на размере вознаграждения. Нет никаких оснований, ни логических, ни исторических, относиться, напр., к ночному труду иначе, чем к труду несовершеннолетних или к работе в особо вредных производствах.

3) Исключение допущено для дня Октябрьской революции. Ср. п. 3 постановления НКТ 31/Х—23 («ЦИК» 4/ХІ № 253).

В отношении ночной работы увеличение почасовой оплаты признано и самим К., однако, в неправильном объеме: К. касается этого вопроса только в связи с специальным случаем сменных работ и непрерывных дежурств, когда продолжительность рабочего времени уравнивается с дневной (см. стр. 54). «В этих случаях оплата за каждый проработанный в ночное время час соответственно увеличивается (один ночной час оплачивается, как $\frac{8}{7}$ дневного часа)» (96, ч. 2). Но это — лишь частный случай применения того положения, что сокращенный в силу закона рабочий день оплачивается, как нормальный: в самом деле, если трудящийся за 7 часов ночного труда должен получить столько же, сколько другой получает за 8 часов дневного труда, то оплата каждого часа ночной работы должна составлять $\frac{8}{7}$ дневного вознаграждения. Это правило одинаково применимо, как к тому случаю, когда ночная работа длится 8 часов, так и к тому, когда она продолжается 7 часов (в первом случае, ночная смена зарабатывает на $\frac{1}{7}$ больше денной).

Подтверждением того, что К. признает принцип оплаты сокращенного рабочего дня наравне с нормальным, служат два дальнейших вывода, которые он из него делает: 1) в случаях, в коих нормальная продолжительность рабочего дня составляет 6 часов, а ночной труд 5 часов, оплата за каждый проработанный в ночное время час равна $\frac{6}{5}$ дневного часа (ст. 96, ч. 2); 2) соответственно увеличивается и оплата сдельных рабочих, которые сверх сдельного заработка получают (как и подростки в приведенном в тексте случае) при 8-часовом рабочем дне еще $\frac{1}{7}$, и при 6-часовом — $\frac{1}{5}$ почасовой ставки их категории (96, ч. 3).

4) Таким образом, фактически сдельная оплата для менее способных и трудолюбивых рабочих окажется меньше, чем для более радетьельных и тру-

честве компенсации нанимателю предоставлено право, в случае систематической недовыработки, уволить трудящегося (см. ниже, стр. 143).

Как мы видели (стр. 80), право нанимателя производить удержание стоимости причиненного трудящимся ущерба ограничено одной третью тарифной ставки. Смысл обоих постановлений тождествен: непригодные к работе могут быть уволены, но покуда они находятся на работе у данного нанимателя и работа эта является для них основным источником существования, они не должны быть лишены этого источника, хотя бы и были виновны в неисполнении принятых на себя обязанностей: трудовое вознаграждение неприкосновенно.

5. Порядок выплаты заработной платы.

I. Сроки выплаты вознаграждения. 1. По общему правилу, «выдача вознаграждения должна производиться периодически, но не реже, чем каждые две недели» (65). В соответствии с этим, в случае сдачи специальной работы по сдельному наряду, нанявшийся получает до окончания такового периодически, но не реже, чем через каждые две недели, авансы, в размере тарифной ставки его категории (72).

На практике часто встречаются случаи выплаты вознаграждения один раз в месяц (в частности, в силу технических затруднений, на транспорте). Это — явное нарушение ст. 65; постановление о выплате вознаграждения не реже, как через каждые две недели, имеет, разумеется, принудительный характер (4).

Вознаграждение за временную работу, длящуюся менее двух недель, выдается немедленно по окончании работы (65).

Смысл этого постановления очевиден: если трудовое отношение прекращается, невыплата вознаграждения заставляет трудящегося оставаться в месте прежней работы и вводит его в лишние расходы, между тем, как в другом месте он, быть может, нашел бы себе занятие. Постановление это по аналогии применимо и к тому случаю, когда до истечения платежного периода прекращается *постоянное* трудовое отношение.

По К. 1918 г. выплата вознаграждения не могла предшествовать производству работы; это правило известно и многим иностранным законодательствам, стремящимся таким путем предотвратить возможность прикрепления рабочего к предприятию. К. 1922 г. этой нормы не повторяет (лишь в одном случае он предписывает обязательную выдачу вознаграждения вперед за будущее время — перед получением очередного отпуска)¹⁾. Отсюда мы, однако, не должны делать вывода, что К. допускает выплату вознаграждения авансом (см. ниже).

Следует отметить, что требование периодической выплаты имеет самостоятельное значение, независимо от установления максимальных промежутков времени между одной выплатой и другой: периодичность предполагает истечение между отдельными выплатами **один** а к о -

доспособных: первые при выработке 50% нормы, напр., 50 штук какого-либо изделия, получают вознаграждение в размере $\frac{2}{3}$ т.-е. 66,6%, напр., принимая тарифную ставку за 100 р., 66,6 р. или по 1,33 р. за штуку, а вторые — при выработке 100% нормы — 100 штук — только 100 р. вознаграждения, т.-е. по 1 р. за штуку, на 25% меньше первых.

¹⁾ Ст. 69; на отпуски по материнству это постановление не распространяется.

в их сроки, что дает трудящемуся возможность приурочить свои расходы к заранее известным дням. Поэтому, напр., еженедельная выплата вознаграждения, производимая то в понедельник, то в среду, то в четверг, не будет удовлетворять требованиям К.

2. Устанавливая определенные сроки выплаты вознаграждения, К. не обеспечивает их соблюдения никакими специальными мерами. В этом отношении К., как это ни странно, ограждает интересы трудящегося в меньшей мере, чем законодательства буржуазных стран.

По К. неполучение в срок установленного вознаграждения дает трудящемуся право расторгнуть договор (48, п. а). Но разве это нужно трудящемуся? Нужно заставить нанимателя своевременно платить трудовое вознаграждение, а не предоставлять трудящемуся возможность все лишиться заработка.

Конечно, трудящийся не лишен возможности в общем порядке искать с нанимателя причиненные ему убытки; «просрочка исполнения со стороны должника обязывает его возместить кредиторю причиненные просрочкой убытки» (Гр. К. 121). Так как долг нанимателя большей частью — долг денежный, то здесь применимо и другое положение Гр. К.: «Должник, просрочивший платеж денежной суммы, обязан, во всяком случае, за время просрочки уплатить узаконенные проценты, если договором не установлен более высокий размер процентов» (Гр. К. 121). А «узаконенные проценты начисляются в размере 6% годовых с суммы долга, выраженной в золотых рублях по официальному курсу» (Гр. К. 110).

До недавнего времени эти постановления Гр. К. были явно недостаточны, так как они не обеспечивали даже выплаты просроченного вознаграждения в твердой валюте. В настоящее время эти потери отпали, но вопрос о просрочках в выплате не утратил своей остроты, так как установленный Гр. К. процент — 6 годовых — в современных условиях денежного голода и высокого учетного процента (в гос. кредитных учреждениях до 1% в месяц, в частных еще много больше) — не может служить сколько-нибудь действительным стимулом к выплате вознаграждения в срок: нанимателю всегда будет выгоднее и легче просрочить выплату и уплатить 6% годовых.

Здесь мы имеем несомненный пробел в трудовом законодательстве. Существенность вопроса обнаруживается из того, что огромное большинство колл. договоров, вопреки закон, предусматривает пени за просрочку, во много раз превышающие установленный в Гр. К. процент. Трудящиеся же, находящиеся вне сферы действия таких колл. договоров, оказываются в этом отношении беззащитными.

Принятие тех или иных мер к своевременной выплате зар. платы тем более необходимо, что опоздание в выплате, вследствие стесненного финансового положения гос. органов, стало своего рода «бытовым явлением», особенно в некоторых наиболее бедных ведомствах. Для борьбы с ними в гос. промышленности создан комитет гос. заказов¹⁾, на который возложено принятие соответственных мероприятий для своевременной выплаты зар. платы; для этой цели средства, отпускаемые на оплату рабочей силы, выполняющей утвержденные комитетом заказы, бронируются за гос. органом — подрядчиком. Для борьбы с просрочками во всех прочих гос. учреждениях и предприятиях, при РКП создана особая комиссия по обеспечению выплаты зар. платы²⁾.

13-я партийная конференция РКП выдвинула эту задачу в сфере вопросов быта трудящихся на первый план: «Партия считает, что со-

¹⁾ Пост. СТО 12/Х—23 («Эк. Ж.» 30/Х № 25. «Изв. НКТ» № 10/34).

²⁾ См. Положение о комиссии ЦКК и НК РКП, опублик. в «ЦИК» 12/—24 № 10.

стояние промышленности и государственного хозяйства в целом позволяют... принять ряд решительных мер, направленных против несвоевременной выплаты зар. платы. Партия требует от всех хоз. органов дальнейшей борьбы со всеми этими недочетами и настаивает на том, что своевременная выплата зар. платы является первейшей обязанностью хоз. органов»¹⁾. В соответствии с этим, II-й Всеросс. Съезд Советов поручил НКТ установить строжайшие кары за несвоевременную выплату зар. платы²⁾.

Следует отметить, что, согласно установившейся практики, суд, в случае взыскания невыплаченного в срок вознаграждения, присуждает таковое не только за действительно проработанное время, но, если договор был прекращен, а расчет задержан — по день расчета³⁾.

При падающей валюте проф. союзы стремились установить в колл. договорах сроки выплаты зар. платы с таким расчетом, чтобы трудящиеся не несли потерь на курсе. С этой целью нередко устанавливалась выплата зар. платы не за истекший, а за текущий платежный период, напр., 5-го числа — за первую половину месяца и 20-го — за вторую. После проведения денежной реформы, в связи с рядом других мер, направленных к жесткому сокращению государственных расходов, для всех гос. органов, как бюджетных, так и находящихся на хоз. расчете, были установлены единообразные сроки выплаты: за первую половину месяца — между 15 и 20, за вторую — между 5 и 10 следующего месяца⁴⁾. Эти сроки, разумеется, отменяют все подлежащие постановления колл. договоров, т. е. имеют — в отличие от большинства норм К. — не односторонне-принудительный, характер, характер законного минимума, а двусторонне-принудительный, жесткий характер: они направлены не только против нанимателя (запрещение просрочек), но и против нанимающегося (запрещение авансирования зар. платы). Здесь, как и в некоторых других вопросах, сказалась тенденция к частичному возрождению донэповских начал — централизованному регулированию зар. платы (установление максимума вознаграждения, восстановленное ныне в порядке ведомственных распоряжений, снижение спец-ставок).

II. Время выплаты. К. предписывает выплату вознаграждения в рабочее время (67). Это постановление, известное большинству западно-европейских законодательств, имеет целью предотвратить

¹⁾ Резолюция по очередным вопросам экономической политики, п. III («ЦИК» 20/1—24 № 17).

²⁾ Резолюция по вопросам охраны труда и зар. платы, «Петроградская Правда» 22/1—24 № 18. Речь может идти либо о применении все той же ст. 132 Уг. Код., карающей за нарушение К. зак. о тр., либо о внесении законодательного предположения о дополнении Уг. Код.

³⁾ Впрочем, этой практике, не имеющей под собой никакой законной почвы, повидимому, положен конец раз'яснением Центральной Конфликтной Комиссии по делу Штеллинга с Нар. Комиссариатом Финансов; по этому раз'яснению «замедление в выплате вознаграждения или несвоевременный расчет дают трудящемуся право требовать выплаты по курсу дня, но моментом расторжения договора следует считать указанное в приказе об увольнении число, а не день учинения окончательного расчета (при условии своевременной выдачи всех необходимых для поступления на новую службу документов)» «Ежепедельник Сов. Юстиции». 1923 г. № 2, стр. 50).

⁴⁾ Пост. НКТ 3/V—24, № 208/420, «Труд» 4/V—24, № 99, «Изв. НКТ» № 19—20.

использование для производства выплаты времени, установленного для отдыха и приема пищи, и задержку рабочего в предприятии после окончания работы.

III. Место выплаты. Выплата вознаграждения должна производиться в месте совершения работы (67). Это постановление также заимствовано из западно-европейского законодательства; оно имеет целью не только предотвратить потерю времени, сопряженную с передвижением в другое место (правление предприятия), но еще и оградить рабочего от выплаты вознаграждения в такой обстановке, которая вводит его в соблазн истратить эти деньги непроизводительным образом, — напр., в пивных, трактирах или мелочных лавках. В западно-европейской и русской практике нередки были случаи, когда владельцы промышленных предприятий вступали в соглашение с содержащими их лицами, или даже сами содержали такие заведения; рабочий рисковал в таких случаях уйти домой без гроша в кармане, а львиная доля прибыли возвращалась этим способом к тому же нанимателю.

6. Вознаграждение в натуре.

I. В литературе по вопросу о форме зар. платы установилась вполне определенная точка зрения: единственно допустимая форма — денежная. Вознаграждение в натуре, в какой бы форме оно ни производилось, представляет отрицательное явление; оно вносит неопределенность в расчеты, создает возможность уменьшения заработной платы, путем выдачи товара низшего качества и установления высоких цен. Не даром эта форма расчета получила в Англии название *truck system*, т.-е. системы обманов («трюков»). В тех случаях, когда вознаграждение выдается в товаре, рассчитанном на сбыт, выдача его обременяет рабочего трудной задачей реализовать этот товар на рынке. Когда же вознаграждение заключается в предоставлении в натуре помещения и продовольствия и сопряжено с принятием трудящегося в семью нанимателя, оно подчиняет его хозяйской власти нанимателя и вносит в трудовое отношение элемент патриархальности: этим обуславливается и возможность удлинения рабочего дня, и привлечение трудящегося к исполнению домашних работ, не относящихся к его прямым обязанностям; помимо этого, трудящийся попадает в тем большую зависимость от нанимателя, что уход от него означает одновременную потерю крова.

Неудивительно поэтому, что большинство западно-европейских законодательств воспретило эту форму вознаграждения или ввело ее в тесные рамки ¹⁾. Русский Устав о пром. труде безусловно воспрещал выплату вознаграждения изделиями данного предприятия и допускал отпуск продуктов в натуре только по таксе, утвержденной фабричным инспектором ²⁾.

¹⁾ Такие запреты введены были еще в XVI в. См. И. М. Кулишер, *Промышленность и рабочий класс в Зап. Европе в XVI—XVIII ст.*, изд. 2, стр. 155 сл.

²⁾ Одной из причин, вызвавших известные волнения 1884—5 гг. среди рабочих Московской и Владимирской губ., приведшие к установлению первых существенных законодательных ограничений свободы промышленного труда, послужили высокие цены в фабричных лавках.

И. К. в основе стоит на той же точке зрения: правда, он допускает уплату вознаграждения как деньгами, так и натурой; но, во-первых, выдача натурой возможна лишь, поскольку это обусловлено в договоре, трудовом или коллективном, — следовательно, наниматель не может по своему усмотрению выдать вместо обусловленной денежной суммы ее эквивалент в продуктах; во-вторых, даже в случаях, предусмотренных договором, выдача натурой может заключаться только в «предоставлении помещения для жилья, продовольствии, предметах личного потребления» (66), — следовательно, выдача вознаграждения товарами, представляющими предмет производства или торговли данного предприятия, не допускается.

Однако, К. делает существенный шаг назад по сравнению с Уставом о пром. труде и с К. 1918 г.: в то время, как по Уставу также устанавливалась инспекция, в то время, как по К. 1918 г., сверх того, требовалось разрешение инспекции на самую замену денежного вознаграждения натурой, К. 1922 г. постановляет: «Условия выдачи вознаграждения натурой и порядок ее расценки устанавливаются договором» (66). Такое положение открывает дорогу многим злоупотреблениям.

Конечно, нельзя не признать, что в современных условиях, при слабом развитии кооперации, при отсутствии в отдаленных и глухих местностях даже частного рынка, необходимо предоставить нанимателю возможность снабжать своих рабочих предметами первой необходимости, в первую очередь продовольствием. Многие колл. договоры, касающиеся предприятий, отдаленных от городских центров, вменяют такое натуральное снабжение в обязанность заводоуправлений. Еще в марте 1923 г. натуральная часть зар. платы составляла, в среднем, 25%¹⁾. Но, с другой стороны, нельзя не пожалеть о том, что К. не ввел это натуральное снабжение в известные рамки. Ст. 66 может в отношении неквалифицированного труда и большинства мелких предприятий и хозяйств свести на-нет постановление о минимальной зар. плате: наниматель нередко сможет выговорить выплату всего или части вознаграждения в натуре и при этом расценивать выдаваемые товары по своему усмотрению, выше рыночных цен. Нередко возможны и злоупотребления другого характера — выдача недоброкачественного товара²⁾. И здесь, как и в случае просрочки в выплате вознаграждения, трудящемуся открыты все пути для жалоб, и возможно привлечение нанимателя к уголовной ответственности. Но ни в сельском хозяйстве, где дорог каждый день, ни в среде городской прислуги, обычно дорожающей своим кровом, нельзя ожидать реальных результатов от применения этих методов борьбы.

Пробел, допущенный законом, до некоторой степени восполняется работою проф. организаций. По вопросу о натуральном снабжении тарифное

1) «Труд», 2/VIII—23 № 171.

2) В этом случае нанимающийся может предъявить иск, соответствующий иску покупателя об уменьшении покупной цены (Гр. К. ст. 198), — иск о доплате разницы между ценой доброкачественных и ценой фактически выданных товаров (ср. А. Е. Семенова, Очерки трудового права, стр 33). Но практическое значение такого иска ничтожно.

совещание при ВЦСПС, состоявшееся в декабре 1923 г., вынесло следующую резолюцию, утвержденную Президиумом ВЦСПС: «Чрезмерные выдачи в счет зар. платы натурой, имевшие место в последнее время, неизбежно приводят к фактическому снижению зар. платы и вызывают справедливое недовольство среди рабочих. Выдача натурой в счет зар. платы может быть допущена лишь в исключительных случаях в районах с ограниченными рынками и притом обязательно в нормах, не превышающих текущей потребности рабочих. Выдачи эти могут производиться лишь в порядке соглашения хоз. органа и союза», а не хоз. органа и отдельных рабочих, как это допускается статьей 66 К. 1).

Необходимо отметить, что на практике интересы трудящихся нарушались не только выплатой зар. платы предметами первой необходимости в пределах, *допускаемых* ст. 66, но еще и тем, что, *в прямое нарушение* этой статьи, выдача зар. платы производилась изделиями того предприятия, в котором они работают, и бонами на кооперативы, не всегда могущие снабдить рабочего предметами первой необходимости 2).

III. В связи с предоставлением в натуре помещения, необходимо остановиться на вопросе о *выселении трудящегося* при прекращении договора. Уже законодательство Зап. Европы в некоторых отдельных случаях учитывало тяжелое положение увольняемого, который одновременно с заработком терял и свой кров. Так напр., австрийский закон о торговых служащих предусматривал известный льготный срок для освобождения помещения.

Само собою разумеется, что и по советскому праву, если увольняемый пользовался помещением, прекращение трудового договора влечет за собой потерю права на это помещение, составляющее часть его вознаграждения (66). В этом случае, как и во всех случаях, когда живущее в помещении лицо теряет связь с учреждением или предприятием, за которым это помещение закреплено (учащиеся, безработные, инвалиды и т. п.), выселение производится в административном порядке 3). Однако, в пользу трудящихся по найму декретом о выселении 9/1—24 установлены две существенные льготы: 1) выселение производится только в теплое время года — с 1 апреля по 1 октября 4); 2) выселяющее учреждение обязано предоставить выселяемому годную для жилья свободную площадь и транспортные средства, причем годность предоставляемого помещения должна быть, по просьбе выселяемого, удостоверена жилищной санитарной инспекцией 5); при наличии этих условий выселение может быть произведено немедленно 6).

В отношении увольняемых одиноких женщин более ранним декретом 7) была установлена еще более существенная льгота: они вообще не подлежат выселению. Изъяты это, повидимому, сохранило силу и после декрета 9/1—24.

1) «Труд», 4/XII—23 № 274.

2) Такие выдачи особенно участились в период промышленного кризиса осенью 1923 г. См. сообщения с мест в «Труде» 3/XI № 249 (Лисичанск), 8/XI № 253 (Одесса, Новоиколаевск), 9/XI № 254 (Амурская губ.), 9/XII № 279 (Сибирь) и передовицу в «Труде» 21/XI № 263.

3) Ст. 3 пост. ВЦИК и СНК 9/1—24 о выселении граждан из занимаемых ими помещений («ЦИК» 13/1 № 11).

4) Там же, ст. 4, прим.

5) Там же, ст. 5 и прим. к ней.

6) Там же, ст. 6.

7) Пост. НКГ, НКСО, ВЦСПС и ВСНХ 20/II—22 («Собр. Узак.» № 18, ст. 203).

7. Привилегированный характер трудового вознаграждения.

I. Недопустимость удержания ¹⁾. 1. Зарплата подлежит выплате полностью, без всяких удержаний. Положение это терпит исключения. Выше (стр. 80) мы уже познакомились с одним таким исключением—удержанием в покрытие причиненного нанимателю ущерба. К. предусматривает еще два случая таких удержаний: 1) наложение на трудящегося денежных взысканий властью нанимателя; оно допускается лишь в случаях, предусмотренных специальными узаконениями или правилами внутреннего распорядка (43); 2) удержание авансов, выданных по сдельному наряду в установленные расчетные периоды до окончания выполнения наряда (см. выше, стр. 113) ²⁾.

На первый взгляд может показаться, что постановление о недопустимости удержаний разумеется само собой; но оно должно быть отмечено в виду того, что по некоторым законодательствам (германскому, французскому) правило о недопустимости или ограничении размера удержаний распространено и на случаи выдачи авансов: этим преследуется цель предотвратить прикрепление трудящегося к предприятию посредством постоянного авансирования ему заработной платы, которую он должен отрабатывать: постоянная задолженность ставит трудящегося в еще более зависимое положение, под давлением угрозы принудительного взыскания долга он вынужден бывает соглашаться на самые тяжелые условия. Воспрепятствуя удержанию авансов, законодатель придает им характер безмездных выдач и устраняет этим для нанимателя соблазн прибегать к такому способу экономического закабаления трудящегося.

В виду общей тенденции советского законодательства к ограничению удержаний (стр. 81) следует, как нам кажется, признать, что удержание авансов недопустимо ³⁾; выдавая таковые, наниматель действует на собственный страх и риск: трудящийся при получении может согласиться на удержание, но может и не соглашаться, и тогда наниматель должен выдать вознаграждение полностью; ему остается в этом случае взыскивать неотработанный аванс судебным порядком.

В частности, следует признать недопустимым удержание (против воли рабочих) части зар. платы в покрытие кредита, отпущенного на рабочее кредитование (аванс по рабочему снабжению, паевой взнос в рабочий ко-

1) Очень интересный материал по вопросу о неприкосновенности зар. платы имеется в книге П. Луи — «Рабочий и Государство», стр. 77—84.

2) Авансы, выдаваемые по К. при сдельных нарядах, не являются авансами в собственном смысле слова: под авансом обычно понимается выдача вознаграждения до выполнения работы, здесь же оно выдается в обычные сроки после выполнения, с той лишь особенностью, что определение размера вознаграждения в точности еще невозможно; так как аванс выдается в размере тарифной ставки, а фактическая выработка может оказаться ниже, то аванс может оказаться выплаченным в размере, превышающем причитающееся трудящемуся вознаграждение, но это только возможный случай.

3) Конфликтный Отдел НКТ придерживается противоположной точки зрения («В. Т.» 1923 г. № 7—8, стр. 130).

оператив, взнос на золотой заем и т. п.), даже в том случае, если рабочий увольняется, и предприятие, поручившееся за исправное покрытие взносов, фактически теряет возможность взыскать непокрытую еще сумму ¹⁾.

За отсутствием специальных постановлений, оказываются недопустимыми и удержания, производимые для образования денежного залога (такая форма обеспечения интересов нанимателя нередко практиковалась при найме кассиров, артельщиков и т. п. служащих). Разумеется, служащий может добровольно оставлять в распоряжении нанимателя часть своего вознаграждения; но заранее установленное обязательство его не требовать выплаты всего вознаграждения недействительно. В Зап. Европе такое удержание допускается, но размер его большею частью ограничивается известной долей выплачиваемого вознаграждения. Такое решение вопроса более целесообразно: полное недопущение удержаний немущих лиц, не могущих вступить в артель ответственного труда или представить залог уже при поступлении на службу, лишает фактической возможности занимать должности, требующие имущественного доверия.

2. Отмеченная выше ст. 43, допускающая наложение штрафов, требует специального рассмотрения.

В теории система штрафов вызывает резкое осуждение: она находится в противоречии со всем современным строем, не допускающим, чтобы одно частное лицо могло своей властью карать других; она порождает произвол и деморализует нанимателя; в отношении трудящегося она не имеет того дисциплинирующего значения, которое ей приписывается — нерадивого рабочего штраф не исправляет, а хорошего он способен только ожесточить и т. д. Эти соображения издавна выставлялись и в буржуазной политической экономии, и английское законодательство с давних пор отказалось от системы штрафов. Во Франции, где против этой системы велась сильная борьба, они сохранились (мы располагаем сведениями только до 1914 г.) лишь вследствие опасения, что отмена системы штрафов, при существующей свободе увольнения, привела бы к тому, что наниматель, лишенный этого способа воздействия на неисправных рабочих, стал бы чаще прибегать к расчету, который для рабочих, конечно, несравненно страшнее.

Везде, где штрафы сохранились, они допускаются с большими ограничениями, и в отношении размера, и в отношении порядка их наложения (только в случаях, предусмотренных правилами внутреннего распорядка), и в отношении их назначения (штраф не поступает в пользу нанимателя, а идет на нужды самих рабочих). Такие ограничения существовали даже в до-революционном Уст. о пром. труде.

При таком положении дела приведенное постановление К., возвращающее нас к старым, до-капиталистическим формам хозяйского само-

¹⁾ Согласно инструкции НКТ 1/VII—23 о порядке получения и использования спец-одежды («Изв. НКТ» № 2/26) в случае невозвращения уволенными рабочими и служащими предметов спец-одежды и предохранительных приспособлений, стоимость их может быть удержана из зар. платы. Постановление это противоречит общим принципам К. и, как незаконное, не подлежит применению. Предприятие вправе только потребовать возвращения спец-одежды, которая, находясь в пользовании рабочих, остается собственностью нанимателя, либо в судебном же порядке взыскивать с рабочих убытки (стоимость невозвращенной одежды).

власти, вряд ли заслуживает одобрения. В частности, в виду недопустимости по К. немотивированного увольнения трудящегося (стр. 148), не могут, казалось бы, иметь решающего значения те соображения, которые удержали от отмены штрафов французского законодателя.

В особенности непонятным является допущение штрафов и в частных предприятиях. Правда, они допускаются только там, где их предусматривают правила внутреннего распорядка, а самый порядок выработки этих правил, — по соглашению с профсоюзами и с утверждения инспектора труда, — в некоторой степени обеспечивает интересы трудящегося. Но здесь возможно одно из двух: либо профсоюзы и инспекция во все не будут допускать наложения взысканий властью панимателя, — тогда к чему принципиальное допущение их в ст. 43? Либо они будут допускать их — в таком случае они откроют дорогу произволу администрации и внесут диссонанс в систему трудовых отношений, как оно строится в К.

На практике, насколько нам известно, система штрафов в гос. промышленности не приобрела сколько-нибудь существенного значения. В проекте таблицы взысканий, разработанной ВЦСПС, штрафы не фигурируют: в числе этих взысканий значатся только выговор с объявлением по цеху, выговор с объявлением по заводу, выговор с уведомлением союза и увольнение¹⁾.

3. В связи с постановлениями о недопустимости внесудебных удержаний, следует отметить, что и на основании решения суда взыскание может быть обращено на зар. плату только в ограниченных пределах: «Совершенно освобождается от взыскания часть зар. платы равная... минимуму заработной платы»; «с излишка... может быть удерживаемо не свыше 50% для сумм, взыскиваемых на содержание членов семьи, к 20% для всех остальных видов взыскания». Эти ограничения не распространяются на премиальное вознаграждение²⁾.

В развитие этого предписания Гражд. Проц. Кодекса, НКТ и НКЮ издано постановление, в силу коего вовсе освобождаются от взыскания все суммы, выдаваемые не в виде зар. платы, а в виде компенсации: командировочные, суточные и пособия, выдаваемые при командировках, компенсация за неиспользованный отпуск, за изнашивание принадлежащего трудя-

¹⁾ «Труд», 2/II—24 № 27. Критику этого проекта дает статья Фейнгольда в «Труде» 10/II № 33. НКТ выдвигал в качестве меры дисциплинарного взыскания еще и арест на срок до 2 недель («Труд», 1923 г. № 136), а Ленинградский ГСПС утвердил примерные правила внутреннего распорядка, допускающие и штрафы за прогул; ВЦСПС опротестовал это постановление («Труд», № 140).

²⁾ Гражд. Проц. Код., ст. 289. Критический анализ этого постановления дают А. Лях в «В. Т.» 1923 г. № 10—11, стр. 42—43, и Агоштон, там же, стр. 114—120 (1) минимальная зар. плата не гарантирует прожиточного минимума; 2) следует установить прогрессивную шкалу процента, на который взыскание может быть обращено; 3) следует обеспечивать и членов семьи; 4) во избежание обхода закона, необходимо, по примеру западно-европейских законодательств, ограничить и право добровольной уступки требования зар. платы в тех пределах, в каких она неприкосновенна).

щемся инструмента, за невыданную спецодежду и жиры; вовсе освобождается от взыскания и выходное пособие, выдаваемое при увольнении и по существу имеющее характер пособия по безработице, аналогичного суммам, выдаваемым в порядке социального страхования, которые также освобождаются от взыскания¹⁾.

Следует отметить, что принцип неприкосновенности трудового вознаграждения находит применение не только при взыскании, производимом должниками н а н и м а ю щ е г о с я, но и в случае взыскания, производимого должниками н а н и м а т е л я: при обращении взыскания на имущество гос. предприятия, состоящего на хозяйственном расчете, это взыскание «не может быть обращено на средства, потребные для выдачи зар. платы за истекшее время и за две недели вперед» (ст. 287 Гр. Проц. Код.). Это положение тесно связано с принадлежащим трудящемуся правом преимущественного удовлетворения требований, вытекающих из трудового договора.

II. Право трудящегося на преимущественное удовлетворение.

1. Как известно, по общему правилу, все долги несостоятельного, независимо от их характера и времени возникновения, покрываются в равной мере: если его имущества не хватает на полное покрытие всех долгов, удовлетворяются все же все долги в одинаковой пропорции. Однако, из общей массы долгов выделяются некоторые, пользующиеся преимущественным удовлетворением: требования недоимок по государственным налогам и сборам, требования государства из договоров подряда и поставки (Гр. Код. ст. 235, прил., ст. 14) и др. К ним причисляются и обязательства нанимателя из трудового договора.

«В случае несостоятельности нанимателя, все выплаты рабочим и служащим... должны производиться в первую очередь, преимущественно перед всеми другими долгами нанимателя» (93)²⁾. Это постановление повторяет начало, хорошо известное западно-европейским законодательствам: оно продиктовано тем, что из всех верителей несостоятельного трудящийся от неуплаты трудового вознаграждения пострадал бы наиболее тяжело. При этом требования трудящихся по найму пользуются преимущественным удовлетворением и перед привилегированными требованиями казны (Гр. Проц. Код., ст. 266).

Некоторые сомнения вызывает ст. 36 Пол. о Гос. Банке, в силу коей «Банк пользуется преимуществом перед всеми другими кредиторами должника, как казенными, так и частными, за исключением установленных на-

¹⁾ Пост. 31/VIII—23, «Эк. Ж.» 13/IX № 206.

²⁾ Слово «несостоятельность» не имеет здесь технического значения; для преимущественного удовлетворения претензии не требуется открытия конкурса, а достаточно фактической неплатежеспособности нанимателя — недостаточности наличного имущества. Это подтверждается ст. 266 Гражд. Проц. Код., которая, в главе об исполнении судебных решений и определений, предоставляет ту же привилегию, как и ст. 93, «в случае, если поступившие к судебному исполнителю суммы недостаточны для удовлетворения всех обращенных на должника взысканий».

логов». Но, за ст. 266 Гражд. Проз. Код., как более новым законом, к тому же по духу своему в большей мере соответствующим и общему направлению нашего законодательства, следует признать значение нормы, отмечающей в соответственной части ст. 36 Пол. о Гос. Банке ¹⁾.

То же следует сказать и по поводу ст. 68 Уст. жел. дорог (Собр. Узак. 1922 г. № 38, ст. 145), устанавливающей залоговое право железной дороги на перевозимый груз.

В утвержденном в новейшее время — 15/II—24 — уставе Центрального Сельско-Хозяйственного Банка ²⁾ право преимущественного удовлетворения, предоставленное Банку, в изъятие из ст. 101 Гр. К., уступает только претензиям по зар. плате (ст. 39).

Таким образом, привилегированный характер требований по зар. плате сказывается как в том, что трудящийся, ищущий зар. плату с нанимателя, пользуется преимуществом перед собственными верителями (см. выше, п. I, 3), так и в том, что он пользуется в отношении этого требования преимуществом перед другими верителями нанимателя; зар. плата в известном объеме неприкосновенна как для одних, так и для других.

2. Гр. К. (101) идет еще дальше, чем Гражд. Проз. Код.: он предоставляет трудящемуся право преимущественного удовлетворения не только пред личными верителями нанимателя, но и перед залогодержателями, требования которых обеспечены ценностью определенной вещи. Таким образом, в случае невыплаты зар. платы, взыскание может быть обращено трудящимися и на имущество нанимателя, заложенное третьему лицу, а это третье лицо — залогодержатель — получит удовлетворение лишь из той суммы, которая очистится после покрытия задолженности по зар. плате. Такое ограничение прав залогодержателя представляет новшество, неизвестное ни одному из западно-европейских законодательств; законодательства эти не допускают отступлений от принципа вещно-правовой силы залога, создающей неразрывную непосредственную связь между залогодержателем и вещью.

3. «В случае неуплаты в срок подрядчиком рабочим заработанного ими вознаграждения, орган, сдавший подряд, вправе удовлетворить рабочих при бесспорности их требований из сумм, причитающихся к выдаче подрядчику» (Гр. К. ст. 235, прил., ст. 17). Западно-европейские законодательства идут несколько дальше: они предоставляют рабочим законное залоговое право на предмет подряда и распространяют его на все подряды, а не только на те, в коих заказчиком является государство (ограничение, ничем не оправдываемое). Разумеется, норма русского Положения о гос. подрядах и поставках имеет то огромное преимущество, что обеспечивает трудящимся немедленное удовлетворение во внесудебном порядке.

Право преимущественного удовлетворения по К. зак. о тр. предоставляется трудящемуся не только в отношении требования зар. платы, но и в отношении всех вообще «выплат, вытекающих из трудовых и колл. договоров». Таковыми являются, прежде всего, выплаты, вытекающие непо-

¹⁾ Так же комментарий к Гражд. Код. под ред. А. Мазницкого, объяснения к ст. 101.

²⁾ «ЦИК» 20/II, № 42.

средственно из закона: компенсация расходов, связанных с командировкою (81), денежная компенсация за неиспользованный отпуск (91), компенсация за износ использованного трудящимся при выполнении работы принадлежащего ему инструмента (85), компенсация невыдачи одежды и обуви в предприятиях, работа в к-х сопряжена с быстрым их изнашиванием (86), и т. д. (ср. стр. 121). Право преимущественного удовлетворения пред залогопринимателем и пред подрядчиками и их кредиторами, которое предоставлено трудящимся по Гр. К., по букве ст. 101 Гр. К. распространяется *только* на зар. плату, но по общему смыслу закона должно быть распространено и на все прочие выплаты, так как выплаты эти, как мы видели (стр. 121), пользуются еще более неограниченной неприкосновенностью, чем самая зар. плата.

ГЛАВА XI.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Тарифная сетка.

В той мере, в какой условия труда устанавливаются не индивидуально, а колл. договором, и зар. плата определяется не индивидуально, а коллективно для целой группы рабочих. Такое коллективное определение зар. платы строится на тарифной сетке, т.-е. расписании разрядов должностей, устанавливающим определенное соотношение между заработком отнесенных к этим разрядам трудящихся. Таких разрядов было первоначально 35, в 1921 г. ВЦСПС перешел для упрощения к 17-разрядной сетке; 17-разрядная сетка обнимает сейчас большинство объединенных колл. договоров рабочих, за исключением транспортников, которые вследствие многообразия имеющихся на транспорте должностей сохранили 24-разрядную сетку.

Наряду с тарифной сеткой, колл. договором устанавливается ставка 1 разряда, а ставки остальных разрядов вычисляются путем помножения этой ставки на соответствующие коэффициенты (напр., при ставке 1 разряда в 10 руб. и сетке 1 : 8 высший — 17-й разряд получает 80 руб.). Таким образом, зар. плата каждого отдельного работника определяется тремя факторами: 1) тарифной сеткой, 2) ставкой 1 разряда и 3) разрядом, к которому отнесен работник (его квалификацией).

В условиях военного коммунизма, когда зар. плата состояла преимущественно из натурального довольствия¹⁾ и достигала в лучшем случае прожиточного минимума, колебания между высшим и низшим разрядом были очень незначительны: при однородности пайка, дороговизне входивших в его состав предметов первой необходимости и ничтожной покупательной способности денег, они подчас сводились к 1—2% реальной зар. платы. С переходом к нэпу стремление пробудить и развить частную инициативу, наряду с отменой максимума зар. платы, привело и к раздвижению нормальной тарифной сетки. В 1921 г. соотношение

¹⁾ Об эволюции зар. платы от натуральной к денежной см. Ф. Ревзина — «Эволюция форм зар. платы в Советской России», изд. ВЦСПС 1923 г.

между высшим и низшим разрядом было установлено, как 1 : 5, а в настоящее время, после частичного применения сетки 1 : 7, завершается переход к сетке 1 : 8.

В последнее время, в виду наблюдающегося систематического «выроствания» из сетки, поднимается вопрос о раздвижении существующей сетки в пелях включены в нее лиц, получающих спецставки. ВЦСПС признал эту меру преждевременной 1).

Параллельно с тенденцией к увеличению разницы в оплате труда *высшей* и *низшей* квалификации, крепнет тенденция к урегулированию зар. платы в смысле ее уравнивания в разных местностях и разных отраслях труда в отношении трудящихся *одинаковой* квалификации.

Так как вознаграждение определяется тремя факторами — сеткой, ставкой 1 разр. и квалификацией, то для осуществления единой оплаты труда требуется наличие трех факторов: единой *сетки*, единой *разбивки* по разрядам и единого *тарифа*.

1) *Тарифная сетка*. В пределах общепринятого соотношения 1 : 8 существуют самые разнообразные комбинации тарифов; если первый разряд везде получает одну ставку, а 17-й — 8, то 9-й, напр. (наиболее характерный для производственных предприятий, — к нему обычно относят квалифицированных рабочих) получает иногда 3,5, иногда 4 ставки; соответственно в большей или меньшей мере варьируют остальные разряды. Число возможных комбинаций здесь не ограничено, и фактически действует параллельно несколько десятков таких сеток (в одном Ленинграде в середине 1923 г. их было 38, теперь число их значительно понизилось) 2). Состоявшаяся в сентябре 1923 г. IV сессия ВЦСПС признала, что «единообразная тарифная сетка по всем отраслям промышленности является необходимой предпосылкой для регулирования зар. платы в общесоюзном масштабе» и предложила к руководству определенное соотношение между разрядами 3). Приближение к этой единой сетке достигается, в частности, посредством укрупнения колл. договоров (см. выше, стр. 30) 4).

2) *Определение квалификации*. Только что цитированная резолюция IV сессии, признавая необходимость введения единой сетки, констатировала, что «проведение единой сетки может дать положительные результаты лишь при одновременной постановке правильной квалификационной работы» и поручила Президиуму ВЦСПС «в 2-месячный срок опубликовать окончательно согласованную по всем производствам единую квалификационную разбивку». Вследствие того, что тарифная ставка 1 разряда по колл. договорам разных союзов очень сильно колеблется (напр., в Ленинграде в апреле 1924 г. от 6 р. для раб. просвещения до 35 р. для металлистов), реальная зар. плата трудящихся одинаковой квалификации, при отнесении их к одному и тому же разряду, оказывается очень различной, и местные органы пытаются нивелировать это различие путем искусственного повышения трудящегося в тарифном разряде, там, где ставки низки. Так, напр.,

1) См. ст. Н. Гибермана в «Труде» 1924 г., № 123 и доклад т. Догадова V сессии Пленума ВЦСПС. («Труд» № 124).

2) Г. Вейнберг — «Что такое тарифное соглашение, тарифная ставка, товарный рубль и тарифная сетка». Изд. Ленинградского ГСПС. 1923 г.

3) П. 12 рез. по докладу Андреева о политике зар. платы, «Труд», 7/X—23 № 226. Андреев в своем докладе констатировал: «То, что мы имеем сейчас в этой области, нельзя назвать иначе, как сплошным хаосом» («Труд» 30/IX—23 № 220).

4) За восемь месяцев, истекших со времени IV сессии, по некоторым союзам достигнуты крупные результаты (у железнодорожников единая сетка проведена полностью, у соработников — на 97%, у водников — на 87% и т. д.). См. отчет о работе Президиума ВЦСПС на V сессии Пленума ВЦСПС («Труд» 1924 г., № 124).

4) См. статьи в «Труде» №№ 209 и 218.

в учреждениях Комиссариата Юстиции, где основная ставка очень низка, нет должностей ниже 8 разряда, и, таким образом, курьеры оказываются отнесенными к 8 разряду в то время, как в других учреждениях машинистки зачисляются в 6-й. Поэтому механическое проведение единой сетки оказывается невозможным,—оно требует предварительной *нормализации квалификации*, т. е. выработки не только единой сетки, но и единой для всех союзов разбивки по разрядам, которая охватывала бы все должности во всех учреждениях или предприятиях и устанавливала бы законный минимум оплаты для всех трудящихся ¹⁾.

3) С введением единой разбивки тесно связан принцип *единого тарифа*. Еще II-я сессия ВЦИК X созыва, состоявшаяся в июле 1923 г., поручила СНК «принять меры, чтобы не позже, чем к началу следующего хозяйственного года (т. е. с 1 октября 1923 г.) во всех учреждениях и предприятиях, состоящих на гос. и местном бюджете, были уравнены ставки зар. платы работникам одного тарифного разряда в одной местности, с тем, чтобы изъятия допускались лишь Президиумом ВЦИК при особых обстоятельствах» (напр., медико-санитарный персонал при эпидемиях и т. п.). ²⁾

Единая сетка, единая квалификация и единый тариф составляют три пути, ведущие к одной общей цели: устранению пестроты и неравномерности в оплате труда. До полного осуществления этой задачи еще далеко, но общая эволюция идет, одновременно как по пути постепенного увеличения расстояния между оплатой труда высшей и низшей квалификации, так и по пути уравнивания оплаты труда одинаковой квалификации ³⁾.

2. Исчисление ставки.

Наряду с вопросами о единой тарифной сетке, единой разбивке и едином тарифе, необходимо коснуться способов исчисления ставки первого разряда.

Исчисление тарифных ставок в советской валюте, практиковавшееся в 1918—21 г., было допустимо, пока денежное вознаграждение составляло лишь незначительную часть зар. платы. С отменой натурального вознаграждения установление тарифных ставок в падающей валюте приводило к полной неопределенности реального вознаграждения трудящихся. Поэтому с конца 1922 г. союзы стали переходить к определению зар. платы в товарном рубле, исходя из так наз. бюджетного товарного индекса, т. е. выраженной в советских знаках рыночной стоимости бюджетного набора; бюджетный набор составлялся из предметов первой необходимости, подбор которых, основанный на статистических данных о месячной потребности среднего рабочего, для упрощения расчета делался так, чтобы входящие в набор предметы по ценам мирного

¹⁾ Ср. цит. резолюцию IV сессии ВЦСПС по докладу Андреева, п. 10 и 11.

²⁾ «Труд», 28/VII—23 № 167 (передовая). Единый тариф до сих пор еще не введен. Составление его представляет большие трудности. Предположено издать 20 книг, охватывающих тарифы на все виды наемного труда. В основу единого тарифа кладется квалификация, и затем вносятся поправки: 1) на ценность рабочей силы на рынке труда, и 2) на условия труда (вредность, тяжесть).

³⁾ Основное препятствие в осуществлении принципа единого тарифа—необходимость соответственного повышения зар. платы отставших категорий, которое в современных условиях невозможно, см. цит. доклад т. Догадова.

времени в совокупности оценивались в 10 довоенных рублей¹⁾. Таким образом, цена одного бюджетного товарного рубля определяется стоимостью $\frac{1}{10}$ части набора.

С внедрением в оборот твердой валюты, с осени 1923 г., обозначилась тенденция к переходу к червонному исчислению. Однако, этот переход совершался лишь очень постепенно и только в отдельных отраслях хозяйства, в виду сопротивления профессиональных организаций: они возражали против этого перехода, главным образом, по той причине, что даже при совершенно твердом курсе червонца (по отношению к иностранной валюте), червонное исчисление не гарантирует трудящемуся реальной зарплаты вследствие резких колебаний цен на предметы первой необходимости²⁾.

Окончательный переход к исчислению зар. платы в червонном рубле совершился лишь в связи с денежной реформой; в целях укрепления червонного рубля, СТО было издано постановление о воспрещении с 1-го марта 1924 г. исчисления зар. платы по товарному индексу³⁾. Вместе с тем, установлены были твердые индексы для перевода в червонное исчисление зар. платы, определенной в колл. договорах в товарном рубле (1,5 для первого пояса, 1,3 — для второго и 1 для третьего); деление на пояса не совпадает с делением, установленным для минимума зарплаты⁴⁾. В случае расхождения этих твердых индексов с местной стоимостью бюджетного набора в червонном исчислении⁵⁾ предусматри-

¹⁾ См. пост. СНК 11/IV—23 об учете стоимости набора Госплана («ВЦИК» 21/IV № 87), инструкцию НКТ 28/IV—23 № 171/1003 об организации комиссии по установлению стоимости бюджетного набора («Изв. НКТ» № 19). Осенью 1923 г. состав набора был изменен, см доклад Струмилина («Труд» № 229) и пост. Госплана при СТО 12/XI—23 о наборе бюджетного индекса («Эк. Ж.» 17/XI № 40, «Изв. НКТ» № 11/35), инструкции междуведомственной комиссии при Госплане 24/XI—23 по сборанию цен («Труд» 1923 г. №№ 257, 276 и 278; 1924 г. №№ 36 и 58, «Изв. НКТ» №№ 11/35, 13—15/37—39), Цирк. Центр. Бюро статистики труда 11/III—24 («Труд» 11/III № 58, «Изв. НКТ» №№ 13—14) и циркуляр той же комиссии 20/III—24 («Изв. НКТ» № 15).

²⁾ См. п. 6 цит. рез. IV сессии ВЦСПС по докладу Андреева, см. также статью в «Труде» 1923 г. №№ 242 и 243. См. также цирк. ВЦСПС 14/II—24 № 528 («Труд», 16/II № 38). Этот циркуляр предлагает проф. организациям договариваться с нанимателями об установлении механических надбавок на дороговизну в соответствии с ростом бюджетного рубля. Необходимость таких надбавок была подтверждена резолюцией VIII-й партийной конференции об очередных задачах экономической политики (п. III в, 2, «ЦИК», 20/I—24 № 17). Интересный фактический материал к этому вопросу в «Труде» 1924 г. № 39, см. также передовые в №№ 9 и 29.

³⁾ Пост. 29/II—24 («ЦИК» 1/III № 51), 1/III—24 («ЦИК» 2/III № 52, с поправкой в № 53 от 4/III и изменением в № 70 от 26/III, «Изв. НКТ» № 13—14) и 11/III—24 («ЦИК» 12/III № 60, с поправкой в № 62, «Изв. НКТ» № 12).

⁴⁾ См. статью Ревзина в «Труде» 6/III—24 № 54.

⁵⁾ Порядок исчисления бюджетного набора, одновременно с отменой исчисления зар. платы в товарном рубле, также был изменен, и притом в двух отношениях: 1) до марта месяца он исчислялся на каждое 1-е, 8-е, 15-е и 22-е число месяца; по новому порядку он определяется один раз в месяц по средним ценам на 15-е, 16-е и 17-е число; 2) средние цены устанавливаются особо

баются выплата прибавок на дороговизну. Однако, в целях устраниения слишком частых колебаний зар. платы, союзные организации стремятся к тому, чтобы и эти прибавки не исчислялись отдельно для каждого месяца, а заранее фиксировались в колл. договоре на несколько месяцев вперед ¹⁾.

3. Вознаграждение сверх ставок.

Вознаграждение по тарифной сетке представляет не максимум, а минимум вознаграждения. Оно увеличивается в отношении различных групп трудящихся различными способами:

I. Для квалифицированных рабочих введена сдельная оплата труда, которая дает им возможность путем увеличения производительности своего труда увеличивать свой фактический заработок выше соответствующей тарифной ставки. Этот сдельный заработок составляет, по данным о Ленинградской промышленности за апрель 1924 г. в среднем 32%.

Для того, чтобы сдельщики не оказались в привилегированном положении перед теми несдельщиками, которые проявляют не меньшую интенсивность труда, но в отношении которых степень этой интенсивности не поддается столь точному учету, колл. договоры устанавливают для этих последних известный процент приработка. Обычно этот процент составляет известную долю от среднего приработка сдельщиков тех же тарифных разрядов и подлежит выплате в случае проявления несдельщиками особой интенсивности. Некоторые коллективные договоры союзов с трестами предусматривают выплату известного, несколько более низкого процента и конторским служащим заводууправления, и служащим правления треста.

II. Для ответственных работников введена оплата за так наз. нагрузку. Так как их рабочее время не ограничено никакими пределами (94, прим.), и они поэтому не получают вознаграждения за сверхурочную работу, то им выплачивается за работы, производимые во внеслужебное время и не поддающиеся учету, особое дополнительное вознаграждение в размере, не превышающем 50% основного вознаграждения ²⁾. Благодаря этому, фактическое вознаграждение ответственных работников может уже в пределах тарифной сетки 1:8 быть доведено до 12 ставок 1-го разряда.

III. Еще большее увеличение вознаграждения за пределы тарифной сетки достигается назначением так наз. персональных ставок

для государственных, кооперативных и частных предприятий, и окончательная средняя цена выводится из этих трех цен в соответствии с фактическим относительным значением каждого из этих видов торговли в данной местности (пнстр. СТО 15/III—24, «Пик» 16/III № 63, «Изв. НКГ» № 13—14).

¹⁾ Цирк. ВЦСПС и ВСНХ 4/IV—24 № 606 о порядке перезаключения колл. договоров («Труд» 5/IV № 78).

²⁾ Пост. НКГ и ВЦСПС 28/VI—22 об оплате ответственных политических, профессиональных, советских, хозяйственных и кооперативных работников («Труд», 3/VIII № 171), измененное пост. НКГ, опубликованное в «Труде» 7/II—24 № 30.

(спец-ставок). В первые годы нэпа, после упразднения системы твердых тарифов, имевших уравнилельный характер, многие гос. органы впали в обратную крайность и стали назначать ответственным служащим неумеренно высокие оклады, не стоявшие в соответствии с их финансовыми ресурсами. Поэтому в августе 1922 г., «в целях устранения расхищения народных средств и своекорыстного использования их отдельными лицами, а также в целях приведения к большему соответствию вознаграждения между лицами интеллигентного и физического труда», СТО установил для гос. органов максимум зар. платы¹⁾; размер его изменялся, в соответствии с падением рубля и изменением общей конъюнктуры, почти каждый месяц. Гос. органы всецело обходили постановления о максимуме зарплаты, пока в ноябре 1923 г. СТО не изменил своего постановления; имея в виду необходимость «предоставить руководителям гос. органов... возможность наиболее целесообразного использования фондов зар. платы в интересах улучшения производительности, увеличения доходности предприятий и сокращения непроизводительных издержек», он отменил индивидуальные предельные ставки, но взамен их установил другое ограничение: сумма, расходуемая гос. органом на выплату персональных ставок и особых вознаграждений за выполнение специальных заданий, была ограничена известным процентом к общей сумме (общему фонду) зар. платы; в пределах этой суммы гос. органы могут устанавливать персональное вознаграждение по своему усмотрению²⁾, — для любой категории служащих или рабочих, независимо от их разряда, в пользу любого числа лиц и в любом размере (следует отметить, что на практике свобода усмотрения гос. органов и здесь ограничивается контролем профессиональных организаций).

До постановления СТО об отмене максимума зар. платы спец-ставки в пределах гос. максимума устанавливались гос. органами и утверждались НКТ. Так как предприятия были ограничены только в размере индивидуального вознаграждения, но не в общем расходе на спец-ставки, то фактически этот порядок давал им возможность обходить существующую тарифную сетку, устанавливая спец-ставки не для отдельных особо

¹⁾ Пост. СТО 2/VIII—22 («Изв. НКТ» № 7—16).

²⁾ Пост. СТО 2/II—23 («ЦКБ» 9/XI № 256, «Изв. НКТ» № 11/35), инструкция НКТ 6/XII—23 № 174 о порядке определения особых фондов для выплаты персональных окладов и оплаты специальных заданий («Труд», 14 и 15/XII № 283—284, «Изв. НКТ» № 13—15/37—39), циркулярное письмо о проведении этой инструкции от 13/II—24 № 61/407 («Изв. НКТ» № 6—7 и примерный трудовой договор для лиц, получающих персональные оклады, утвержденный НКТ 15/II—24 («Труд» 22/II № 43, «Изв. НКТ» № 6—7).

В апреле 1924 г., в связи с общим снижением зар. платы, персональные ставки были в законодательном порядке снижены на 20%, см. пост. СТО 5/IV («ЦКБ» № 80), разъясняющее пост. того же СТО 21/V («ЦКБ» № 124).

В развитие перечисленных узаконений был издан ряд ведомственных постановлений, в частности приказ по ВСНХ 4/XII—23, № 170 и циркуляр 16/II—24, № 4 и 15/V, № 345 («Торг.-Пром. Газета» 1923 г., № 275, 1924 г., № 42 и 109). См. еще ст. Шуликова в «Труде» 1924 г., № 92.

квалифицированных работников, а для обширных групп трудящихся¹⁾. Таким образом, порядок этот страдал двумя дефектами: 1) так как спец-ставки утверждались НКТ, то ответственность за них снималась с действительных хозяев предприятия и перелагалась на учреждение, не имеющее возможности конкретно проверить целесообразность той или иной ставки; 2) извращалась самая сущность спец-ставок: они использовались для увеличения вознаграждения не только высоко квалифицированным специалистам, но и всем тем, кого администрация в силу тех или иных причин хотела выделить из тарифной сетки. В соответствии с этим, IV-я сессия ВЦСПС, «решительно осуждая бесконтрольное расходование средств на непомерные оклады административно-техническому персоналу», признала, что «персональные оклады должны выплачиваться из спец-фонда, установленного в твердом проценте к зар. плате»²⁾. Приведенное постановление СТО и явилось осуществлением этой резолюции.

IV. В качестве особой формы оплаты труда, увеличивающей заработок трудящегося по сравнению с тарифом, необходимо отметить премиальное вознаграждение. Премияльное вознаграждение может входить составной частью в сдельное (при повышении сдельной платы с повышением производительности труда); в этой своей форме оно представляет особую форму оплаты труда производственных рабочих. Здесь нас интересует премиальная оплата служащих.

Выдача премиальных и наградных была санкционирована приведенным постановлением СТО 2/УШ—22, впервые установившим максимум зар. платы. В дополнение к нему была издана инструкция³⁾, которая установила следующие основные положения:

а) Различаются три вида дополнительного вознаграждения:

1) танъемы (tantièmes—доли прибыли), которые выдаются в гос. предприятиях производственно-коммерческого характера из их чистой прибыли особо квалифицированным работникам (ст. 2, 5): административному персоналу—с 15 разряда, технически-хозяйственному—с 10-го разряда⁴⁾.

1) Напр., в Резинотресте спец-оставки были установлены для всех, начиная с работников 10 разряда («Труд» 16/Х—23 № 233), в Верхневолгоцес спец-ставки получали 50% служащих, в тресте Моссуко—30,5%, в предприятиях химической промышленности—от 27 до 46%, и т. д. Наоборот, в других отраслях промышленности—с более высокими тарифными ставками—процент спец-ставок был значительно меньше: в металлопромышленности их получали только 1,7—7,1% служащих, в электропромышленности—0,8—4,4% («Труд» 9/ХI—23 № 253).

2) П. 18 лит. рез. по докладу Андреева. См. также самый доклад в «Труде» 30/IX—23 № 220 и «Труд» от 17/Х—23 № 234 (передовая и отчет заседания Президиума ВЦСПС).

3) Инструкция о порядке выдачи наградных и танъем. утв. СТО 5/Х—22 («Собр. Узак.» № 62 и 64, ст.ст. 799 и 832, «Изв. НКТ» № 9/18).

4) Инстр. НКТ 30/ХI—22 № 311 орг./240, изданная в развитие Инструкции СТО 5/Х (не опубликована, напечатана в официальном издании НКТ «Действующее законодательство о труде», вып. II, стр. 86).

2) Премияльные, которые выдаются вместо тантьем в предприятиях, не дающих прибыли по характеру производства (военная промышленность) или по состоянию данной отрасли промышленности в настоящее время (топливная промышленность, транспорт). Основанием к выдаче премиальных служит удешевление себестоимости производства (ст. 3); они могут быть выдаваемы административному и техническо-хозяйственному персоналу (ст. 6).

3) Наградные, которые выдаются за счет соответствующих специальных кредитов в гос. учреждениях, т.-е. гос. органах, не имеющих производственно-коммерческого характера. Правом на их получение пользуется административный и техническо-хозяйственный персонал, к которому приравнивается также юридический, медицинский и педагогический персонал (ст. 4, 7).

б) Дополнительное вознаграждение выдается два раза в году (ст. 10), притом только прослужившим полностью весь период, за который выдается вознаграждение (ст. 11).

в) Установление размера вознаграждения не предоставляется на усмотрение гос. органа нанимателя, а возложено на междуправительственную комиссию в составе представителей НКТ, ВЦСПС и РКП или их местных органов (ст. 8).

И в отношении наградных в настоящее время наблюдается тенденция к снятию с гос. органов административной опеки и возложению на них всей ответственности¹⁾. Этим путем сможет быть изжита и практиковавшаяся до сих пор огульная выдача тантьем²⁾.

В. В этой же связи необходимо коснуться еще одного вида добавочного вознаграждения — процентного вознаграждения. Мы уже видели, что в тех случаях, когда вознаграждение целиком ставится в зависимость не от труда, а от посторонних моментов — стоимости проданного товара и т. п., — не приходится говорить о трудовом отношении, так как нет «предоставления рабочей силы за вознаграждение» (стр. 44)³⁾. Тем не менее, некоторые съезды, среди членов которых этот способ оплаты укоренился настолько, что введение иного способа представлялось бы по причинам экономического и бытового характера затруднительным, признали этот способ допустимым (союз коммунальных работников — в отношении парикмахеров, союз работников искусств — в отношении артистов). Наоборот, другие союзы стоят, — основываясь опять-таки не на догматических, а на социально-политических соображениях, — на проводимой нами точке зрения (союз работников, нарпит): по их мнению, маклеры, агенты (напр., Госстраха),

¹⁾ Ср. рез. 13 парт. конференции РКП об очередных задачах экономической политики: «Запретить огульную выдачу тантьем, допустить таковую лишь из чистой прибыли и только отдельным, особо добросовестным и заслуженным работникам, при условии согласия профсоюзов» (п. III, в, 3, «ЦНК» 20/1—24 № 13).

²⁾ Ср. проект НКТ, внесенный в СТО и опубликованный в «Труде» 24/VI—23 № 138. Ср. также статью в «Труде» 6/VI—23 № 148.

³⁾ К тому же практическому выводу, но на основании иных предположений, приходит А. Лях. Неясные вопросы трудового права, «В. Т.» 1924 г., № 1.

официанты и т. п. категории, труд которых оплачивается определенным процентом с суммы сделок (выручки), не могут быть приравнены к трудящимся по найму, а их договор — к трудовому договору ¹⁾). Введение процентного вознаграждения влечет разложение пролетарской психологии и неравномерность оплаты труда, а потому допущено быть не должно ²⁾).

Но, если есть веские основания не признавать допустимость трудовых договоров, в которых вознаграждение измерялось бы исключительно определенным процентом с выручки или с прибыли, то нет оснований не признавать допустимости дополнительного процентного вознаграждения ³⁾). В сфере промышленного труда цель повышения производительности труда достигается системой сдельной оплаты, благодаря тому, что физический труд рабочего дает определенный, осязательный и легко поддающийся учету эффект. К труду служащих необходимо применение иного способа: поскольку этот труд направлен на достижение экономического, а не материального — физического эффекта, критерием для определения производительности труда может служить только этот экономический эффект, в частности, в области торговли — число заключенных сделок, общая стоимость их, сумма вырученных денег или сумма прибыли. Крупная роль частного капитала в торговле СССР объясняется в известной степени именно отсутствием достаточной заинтересованности в успехе дела со стороны работников гос. и кооперативной торговли; процентное вознаграждение с суммы проданного товара и должно воздать эту заинтересованность.

Вопрос о введении процентного вознаграждения возбудил горячие споры ⁴⁾), но долгое время не получал разрешения. На практике договоры этого типа заключались очень редко, особенно в торговом быту; таковы смешанные трудовые и комиссионные договоры, по которым приказчики, сверх жалованья, получают определенный процент с выручки (заведующие пивными ЛЕПО), таков договор театрального ангажемента (основное вознаграждение за определенное максимальное количество спектаклей, плюс бенефис, т. е. чистый сбор с определенного спектакля ⁵⁾).

17 июня 1924 г. постановлением СНК ⁶⁾) оплата в форме %-ных отчислений в отношении торговых служащих была, наконец, легализована. Процент этот может отчисляться либо с чистой прибыли, либо с оборота предприятия. Вопросы о том, может ли зар. плата заклю-

1) См. «Труд» 21/VI—23 № 135. Созванное по этому поводу совещание центральных комитетов союзов, вследствие обнаружившихся разногласий не вынесло никакого решения.

2) «Труд», 25/X—23 № 241.

3) С формально-догматической точки зрения допустимость его признала и тарифно-конфликтным отделом НКТ, «Вопросы Труда», 1923 г. № 9, стр. 140.

4) См. статьи в «Торгово-Промышленной Газете» 1923 г. № 261, в «Труде» №№ 262, 271, 287; 1924 г. № 38.

5) В настоящее время ВЦСПС высказался за ликвидацию системы бенефисов (по тем же соображениям, которые вызывают борьбу с чаевыми). См. «Труд» 1924 г., № 102.

6) «ЦИК» 22/VI—24 № 140.

чаться в одном только $\%$ -ном вознаграждении, или это вознаграждение имеет только поощрительный характер, но не является основным, — постановление СНК не касается. Подлежащими бедомам, по соглашению с НКТ и Наркомвнуторгом, имеет быть установлен перечень категорий служащих, к которым применяется этот порядок оплаты.

Следует отметить, что в отношении некоторых групп гос. служащих $\%$ -ное вознаграждение широко применяется на основании специальных декретов: таковы сотрудники милиции (премирование за обнаружение изготовления, хранения и сбыта спиртных напитков ¹⁾, сотрудники Наркомпочтеля (за обнаружение пересылки вещей, находящихся вне гражданского оборота ²⁾, лесная стража (за обнаружение лесных порубок и т. п. правонарушений ³⁾.

Глава XII.

ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.

I. Мы рассмотрели основные моменты трудового отношения: рабочее время и зар. плату. Нам остается коснуться второстепенных условий труда, поскольку они регулируются законом. Эти постановления об охране труда ⁴⁾ имеют не столько правовой, сколько технический характер. Их конкретное содержание обусловлено техническими особенностями труда и производства в различных отраслях хозяйства. Поэтому в К. вошли только немногие общие положения: «Ни одно предприятие не может быть открыто, пущено в ход или переведено в другое здание без санкции инспекции труда и органов санитарно-промышленного и технического надзора» (138). «Все предприятия и учреждения ⁵⁾

1) Декрет СНК 20/XII—22 (Собр. Узак. 1923 г. ст. 7).

2) Пост. СНК 14/VI—23 («Изв. НКТ» № 24).

3) Пост. СНК РСФСР 29/VIII—23 («Изв. НКТ РСФСР» № 1).

4) С. Каплун. «Охрана труда и ее органы». М. 1922 (очень содержательный труд, к сожалению, несколько устаревший).

5) О хозяйствах ст. 139 не упоминает. Но по общему смыслу К. статья эта распространяется и на частные хозяйства: в современных жилищных условиях вопрос о надлежащем санитарном состоянии места работы имеет в отношении лиц, занятых в домашнем хозяйстве, особенно существенное значение.

Хозяйства в К. то упоминаются наряду с предприятиями и учреждениями (7, 50, 148, п. а, б, г, 151, 158, п. а, в, 165), то опускаются (23, 87, 91, 92, 139). Иногда фигурируют «предприятия, учреждения или лица» (32, прим.), иногда «администрация предприятия или учреждения или отдельный наниматель» (7, п. а), иногда «наниматель или заведующий предприятием» (41), иногда только «предприятие» (37, 110), а очень часто просто «наниматель» (15, 27 и сл., 86, 93). При этом никаких оснований для упоминания в одних статьях всех категорий нанимателей, в других — только некоторых из них, повидимому, найти невозможно. Из этого можно заключить, что К. не считает необходимым придерживаться по данному предмету какой-либо определенной терминологии и что поэтому упущению того или другого из трех типов нанимателей никакого значения придавать нельзя. Следует отметить, что постановления об охране труда находят применение и к предприятиям и хозяйствам, в которых наемный труд не применяется (см. выше, стр. 10).

О санитарном состоянии жилищ ни в цитированных статьях К., ни в другом месте не говорится ничего. Объясняется это исторически, — тем, что в центре внимания законодателя всегда стоял промышленный рабочий (см.

должны принимать необходимые меры к устранению или уменьшению вредных условий работы, предупреждению несчастных случаев и к содержанию места работ в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, согласно . . . постановлений по отдельным производствам, издаваемых НКТ» (139); «Машины, приводы и станки на время перерывов в работе должны быть останавливаемы, кроме случаев, когда остановка их невозможна по техническим условиям или когда они служат для вентиляции, водоотлива, освещения и т. д.» (140) ¹⁾.

Что касается до более частных постановлений, то они в большей части своей не вошли в К., а изданы особо. Таковы обязательные постановления об устройстве и содержании промышленных заведений 23/II—20, о предельных нормах переноски и передвижения тяжестей подростками и женщинами ²⁾, относительно устройства, ограждения и обслуживания трансмиссий и машинодвигателей, правила противопожарной охраны, постановления об удалении и очистке сточных вод, о работах на открытом воздухе ³⁾, об устройстве временных жилых помещений ⁴⁾, о паровых котлах ⁵⁾, относительно устройства пароприемников и подъемных механизмов; таковы, далее, специальные правила о мерах безопасности работ в отдельных отраслях хозяйства: в сельском хозяйстве ⁶⁾, в горном деле, в строительном деле (производство строительных работ, снос построек, кессонные работы), на транспорте ⁷⁾, в обрабатывающей промышленности ⁸⁾.

стр. 19); учитывая эту черту К., мы, путем заключения по аналогии, можем распространить требование приведенной статьи и на помещения, отводимые нанимателем для жилья трудящегося (с.-х. рабочие, домашняя прислуга, сторожа, дворники, подмастерья и ученики в ремесленных предприятиях). Не только западно-европейские законодательства, но даже и русский Проект Гражд. Уложения, составленный в 1913 г. при министре юстиции Щегловитове, содержит соответственное постановление, направленное на охрану здоровья трудящихся, живущих на дому у нанимателя: «Если нанятый пользуется жилищем от хозяина, то помещение, предоставляемое трудящемуся, должно соответствовать условиям, необходимым для сохранения здоровья».

¹⁾ См. еще Наказ инспекции труда (пост. НКТ 16/X—23 № 123, особое приложение к «Изв. НКТ»).

²⁾ Пост. НКТ 4/III—21 («Бюлл. Трудового Фронта» № 5). Постановление это не помещено в списке постановлений, сохранивших силу с введением К., но включено в официальный сборник НКТ (вып. II, стр. 143), несмотря на отсутствие формальных к тому оснований.

³⁾ Пост. НКТ 19/XII—23, «Изв. НКТ» 1924 г. № 1, разъясненное в «Изв. НКТ» № 9—10.

⁴⁾ Пост. НКТ и НКЗ 23/VII—23 № 325/795 («Изв. НКТ» № 4/28); см. также пост. НКТ о жилищах на торфоразработках, опублик. в «Труде» 23/V—23 № 111.

⁵⁾ См. правила об устройстве котлов 14/XI—23, опубл. отд. изданием.

⁶⁾ Обяз. пост. НКТ 30/VI—22, дополненное пост. НКТ 29/IX—23 № 97 («Изв. НКТ» № 6/30).

⁷⁾ Пост. НКТ 14/II—24 № 64/329 об охране труда грузчиков, «Труд» 31/II № 42, «Изв. НКТ» № 6—7.

⁸⁾ Большинство этих постановлений издано особо и вошло в «Сборники обязательных постановлений и правил по технике безопасности и промышленной санитарии». Они не вошли в список постановлений, сохранивших силу с введением в К., но фактически остались в силе. Напр., на постановление об устрой-

II. Все перечисленные постановления об охране труда были изданы НКТ РСФСР и особым постановлением НКТ и ВСНХ СССР распространены на всю территорию Союза ¹⁾. Они должны быть в подлежащих предприятиях вывешены на видном месте (145).

Для контроля над соблюдением правил безопасности, все наниматели, у коих занято более 10 человек, обязаны вести книгу для записи несчастных случаев ²⁾.

На практике выполнение всех требований охраны труда оказывается в значительной мере неосуществимым. Основные причины — недостаток средств у нанимателей, в особенности хоз. органов, незнание ими требований закона, отсутствие достаточных кадров активных работников по охране труда (см. стр. 160).

Глава XIII.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

1. Общие основания прекращения.

Мы рассмотрели формы возникновения и содержание трудового отношения. Нам необходимо теперь остановиться на вопросе о его прекращении.

I. Некоторые основания прекращения, общие со всеми договорами вообще, не возбуждают никаких сомнений. Таковы:

1. **Соглашение сторон (44):** если обе стороны согласятся о прекращении заключенного ими договора, то он, разумеется, прекращается.

2. **Истечение срока**, на который договор был заключен, а также окончание условленной работы (44, см. выше, стр. 78). Если по истечении первоначально установленного срока (который часто носит характер предварительного испытания) трудовое отношение продолжается, и ни одна из сторон не требует ни его прекращения, ни заключения договора на новый определенный срок, «договор признается продолженным на прежних условиях, на срок неопределенный» (45); таким образом, в дальнейшем расторжение договора со стороны нанимателя может последовать не иначе, как при наличии одного из оснований, перечисленных в К. (см. ниже, стр. 140 сл.). Закон, чтобы избежать неопределенности отношений, вызывающей конфликты, возводит в правило то положение, которое в подавляющем большинстве случаев отвечает намерению сторон. То же относится и к тому случаю, когда трудовое отношение продолжается после окончания определенной работы:

стве и содержании промышленных заведений 23/II—20 ссылается инструкция НКТ I/VI—23 о порядке использования спец. одежды («Изв. НКТ» № 2/26), обяз. пост. НКТ 30/VI—22 об охране труда рабочих дополнено, как мы видели, пост. НКТ 29/IX—23, изданным после вступления К. в силу, и т. д.

¹⁾ Пост. 14/X—23 № 154 («Труд», 21/XI № 164).

²⁾ Цирк. НКТ РСФСР № 337/799 («Труд» 20/X—23 № 237), распространенный на СССР пост. НКТ 15/X—23 № 115 («Изв. НКТ» № 7/31).

условия, на которых исполнялась эта работа, признаются действительными и для дальнейшего.

3. О влиянии смерти одной из сторон К. никаких постановлений не содержит. Само собою разумеется, что смерть трудящегося прекращает трудовой договор. Но каково значение смерти нанимателя? Западно-европейское законодательство и практика признают, что она договора не прекращает, если только договор не заключен именно в виду личности нанимателя. Таким же образом следует, повидимому, разрешить вопрос и с точки зрения К.: «переход учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора» (44); следовательно, если дети продолжают вести предприятие своего отца, если семья продолжает после смерти главы семейства жить общим хозяйством, то смерть нанимателя сама по себе трудового договора не прекращает. Если же смерть эта приводит к ликвидации предприятия или хозяйства, то вступают в силу нормы о ликвидации, которая, как мы увидим ниже, служит основанием к расторжению договора (47, п. а).

При ликвидации предприятия трудящийся получает, — если он не был предупрежден об увольнении за две недели, — выходное пособие (88); эта норма применима, повидимому, и в случае смерти нанимателя.

Зар. плата, причитающаяся с умершего нанимателя, по распоряжению народного судьи, немедленно выдается из имущества, оставшегося после умершего (Гражд. Проц. Код., ст. 195). Это — существенное отступление от общего порядка, в силу коего претензии к умершему удовлетворяются его наследниками, наследники же вправе отсрочивать платежи до окончательного выяснения наследственных долей, т.-е. до определения суда о переходе наследственного имущества, которое выносится лишь по истечении установленного для явки наследников 6-месячного срока со дня принятия мер к охранению наследственного имущества (ср. Гр.-Проц. Код., ст. 196, Гр. К., ст. 430).

II. Мы указали на основания прекращения трудового договора, общие с другими договорами. Рассмотрим теперь основания расторжения договора, т.-е. основания, по которым он может быть прекращен односторонним отказом той или другой стороны.

Характерна эволюция, сделанная в этом вопросе советским законодательством. По К. 1918 г., всякий трудовой договор, все равно, заключен ли он без определенного срока или на срок, мог быть расторгнут трудящимся только при наличии оснований к уходу: наличие таких оснований проверялось местным или фабрично-заводским комитетом; при службе у частных лиц такой проверки не требовалось даже при срочном договоре, — установленный в нем срок в частных предприятиях был обязателен только для предпринимателя. С другой стороны, трудовое отношение связывало и нанимателя, будь то государственное учреждение или предприятие или частное лицо: наниматель мог расторгнуть договор только при ликвидации предприятия, приостановке работ на срок более одного месяца, явной непригодности нанявшегося, его недобросо-

вестности или грубой небрежности, причем трудящийся мог обжаловать увольнение, и вопрос решался проф. союзом или органами НКТ.

Иные принципы проводит новый К. В основе трудового отношения лежит договор, который и определяет длительность этого отношения. Вместе с тем, К. значительно смягчает нормы, затрудняющие расторжение договора нанимателем; в отношении же трудящегося, он, наоборот, укрепляет силу установленного договором обязательства, допуская досрочное расторжение им договора лишь в определенных условиях. Тем не менее, принципиальное различие между нанимателем и трудящимся в вопросе расторжения сохраняется. Необходимо поэтому вопросы о расторжении договора трудящимся и о расторжении его нанимателем рассматривать особо.

2. Расторжение договора трудящимся.

I. История вопроса. Вопрос о досрочном расторжении трудового договора трудящимся претерпел сложную эволюцию, весьма поучительную с точки зрения постепенного роста и укрепления прав трудящегося. Законодательные памятники XVIII и даже начала XIX века такого досрочного расторжения не допускали вовсе. Мало того, в случае самовольного ухода с работ, они предписывали принудительное возвращение трудящегося через полицию. В Своде Гражд. Указо-лений губ. Остзейских, и поныне действующем в республиках, ранее составлявших Прибалтийский край, содержится постановление, в силу ко-его, «если слуга оставит место прежде условленного срока, без закон-ной к сему причины, то он должен быть... принужден продол-жать службу до срока»; но это постановление в значительной мере смяг-чается тем, что Остзейский Свод признает уже длинный ряд оснований, дающих трудящемуся право досрочного расторжения договора.

Все более современные законодательства, устанавливая право тру-дящегося на досрочное расторжение договора при наличии определенных оснований, вместе с тем уже более не допускают принудительного при-вода его к месту работ и в тех случаях, когда он права расторгнуть до-говор не имеет. И русское дореволюционное законодательство такого принудительного исполнения не допускало; впрочем, до 1912 г. оно со-храняло уголовное наказание за самовольный уход с работ промышлен-ных рабочих.

Другим средством обеспечения интересов нанимателя служил обычай при принятии на службу забирать паспорт трудящегося; при существо-вании паспортной системы последний таким образом лишался свободы передвижения. Способ этот, по существу незаконный, приобрел большое распространение, в особенности в сельском хозяйстве: помещику было особенно важно закрепить рабочих на время сбора урожая. Более либе-ральные мировые судьи вели борьбу с этим способом закрепощения еще в 70-х годах; но, несмотря на все произошедшие перемены, он не исчез до наших дней; самый К. только вменяет нанимателю в обязанность воз-вращать трудящемуся его удостоверение личности по первому его тре-бованию (41) и тем самым молчаливо санкционирует этот обычай.

Последним шагом в этой эволюции явилось допущенное впервые Германским Уложением расторжение договора не только в силу перечисленных в законе специальных оснований, но и вообще при наличии «уважительных причин»; вопрос об уважительности разрешается судом по его свободному усмотрению. Это — большой шаг вперед, так как никакое законодательство не в состоянии предусмотреть все те обстоятельства, при которых расторжение договора со стороны нанявшегося не может быть поставлено ему в вину.

Таким образом, эволюция ослабления договорных уз, связывающих трудящегося с местом службы, идет в двух направлениях: в ограничении принудительного исполнения трудового договора и в допущении расторжения договора при наличии уважительных причин.

Что касается до расторжения договора трудящимся по К., то он различает случаи заключения договора на определенный и на неопределенный срок.

II. Досрочное расторжение. При заключении договора на определенный срок, трудящийся может расторгнуть его лишь при наличии определенных оснований. Некоторые из них перечислены в самом К. Таковы: 1) нарушение нанIMATEЛЕМ принятых им на себя по договору обязательств, в частности, невыплата в срок условленного вознаграждения (48, п. а и б); 2) нарушение нанIMATEЛЕМ законов о труде (а также, разумеется, всех изданных в их развитие постановлений) (48, п. б); 3) грубое обращение с нанявшимся со стороны нанIMATEЛЯ, представителей администрации или членов их семей (48, п. в); 4) изменение в худшую сторону санитарно-гигиенических условий работы (48, п. д) (см. еще ниже, п. IV*).

Помимо этих специальных оснований, К. устанавливает, что «всякий трудовой договор может быть расторгнут также по требованию проф. союза» (49).

Благодаря этой статье, трудящийся может добиваться расторжения и в случаях, не подпадающих ни под один из вышеперечисленных пунктов, напр., при непредвиденном изменении в его семейном или материальном положении (необходимость вернуться в деревню, вследствие смерти домохозяйки, перевод мужа в другой город, выход замуж и т. д.).

Однако, навряд ли возможность расторжения договора через проф. союз может служить оправданием чрезмерной краткости приведенного списка специальных оснований к расторжению. Указание того или другого основания к расторжению в самом К. в огромном большинстве случаев в самом корне пресекает спор о допустимости или недопустимости расторжения. Между тем, передача вопроса на рассмотрение проф. союза открывает дорогу такому спору, а он крайне невыгоден для наняющегося независимо от его исхода: до его разрешения нанIMATEЛЬ воздержится от окончательного расчета, разрешение же дела может легко затянуться, тем более, что проф. союз не является последней инстанцией — «в случае несогласия предпринимателя с требованием союза, последнее может быть обжаловано в конфликтном порядке» (49), следовательно, спор может пройти еще две инстанции (примирительная камера, третейский суд). Вознаграждение, даже если оно присуждается по день расчета, не всегда окажется достаточной компенсацией, как в материальном отношении (трудящийся упустил момент для присуждения новой работы), так и в моральном (трудящийся не мог поспеть к умирающему отцу).

Помимо этого, следует помнить, что путь расторжения договора через проф. союз, принципиально вполне приемлемый, практически не найдет себе применения в ряде отраслей наемного труда, в которых трудящиеся не связаны в достаточной степени с союзом. Таким образом, как раз трудящиеся, стоящие вне союза и потому наиболее нуждающиеся в защите закона (напр., батраки), окажутся лишенными этой защиты.

Наконец, при расторжении договора через проф. союз трудящийся не имеет права на выходное пособие, которое он получает во всех указанных случаях, перечисленных в ст. 48. Между тем, для выдачи пособия при расторжении через проф. союз нередко имеются столь же веские основания, как и при расторжении по ст. 48.

Перечень специальных оснований следовало бы, в частности, дополнить указанием на изменение в состоянии здоровья трудящегося (К. признает это основание только в отношении несовершеннолетних, 31), на неплатежеспособность нанимателя, на изменение в составе семьи трудящегося или в его хозяйстве.

Само собой разумеется, что правила о расторжении договоров, заключенных на определенный срок, в одинаковой степени применимы и к договорам, заключенным на время исполнения какой-либо работы ¹⁾.

III. Расторжение бессрочных договоров. При заключении договора на неопределенный срок, трудящийся имеет право расторгнуть его во всякое время, но обязан предупредить нанимателя в срок, установленный законом. Срок этот поставлен в зависимость от платежных периодов: при недельном расчете трудящийся обязан предупредить не менее, чем за один день, а при двухнедельном — не менее, чем за 7 дней (46) ²⁾.

По буквальному смыслу К. срок предупреждения должен быть соблюден нанимающим и в том случае, когда для расторжения бессрочного договора имеется одно из специальных оснований, перечисленных в ст. 48; эта последняя статья говорит только о расторжении без предупреждения договора, заключенного на определенный срок. Но нет ни-

¹⁾ О других случаях расторжения договора проф. союзом по ст. 49 — не по почину трудящегося, а помимо него или даже против его желания, — см. ниже, стр. 150.

²⁾ Согласно Пост. СНК 26/V—22, лица технического и агрономического персонала должны предупреждать о расторжении договора за один месяц.

Небезинтересно отметить, что вопрос о сроке предупреждения вызывал при составлении К. оживленные споры. Проект II редакции предусматривал общий 3-дневный срок; окончательный проект, по предложению ВСНХ, удлинил этот срок до 7 дней. В пленуме ВЦИК против такого срока выдвинуты были резкие возражения: «Нигде в истории рабочего движения, ни в одном рабочем Кодексе не говорится об этом, — это явно невыгодный пункт для рабочего» (Бюллетень IV сессии, № 1, стр. 17). Фактическое указание об отсутствии таких сроков предупреждения неправильно — по Уст. о пром. тр., как и по германскому праву, установлен был 2-недельный срок. По постановлению проекта о 7-дневном сроке в конечном счете было смягчено; принятое ВЦИК-ом компромиссное решение вопроса, ставящее срок предупреждения в зависимость от сроков выплаты вознаграждения, подсказано примером ряда западно-европейских законодательств.

Практика показала, что 7-дневный срок, допущенный К., не удовлетворяет интересам нанимателя: при отдаленности предприятия от места нахождения биржи труда, ненадежности сообщений и т. п., он нередко оказывается слишком коротким. Поэтому колл. договоры часто удлиняют сроки предупреждения до двух недель или даже до одного месяца. НКТ такие сроки, разумеется, не регистрирует, руководствуясь ст. 21 К. («В. Т.», 1923 г. № 10—11 стр. 209).

каких оснований проводить различие между срочным и бессрочным договором, если таковой расторгается вследствие неполучения вознаграждения, грубого обращения и т. п.; если в этих случаях может быть расторгнут без всякого предупреждения срочный договор, в большей мере связывающий стороны, то с тем большим основанием следует признать расторгимость без предупреждения бессрочного договора. Во всех проектах К. этого разграничения не проводилось, и его появление в окончательной редакции К. следует приписать редакционной ошибке. (В таком же смысле ст. 48 разъяснена центральной конфликтной комиссией при НКТ¹).

Условие об удлинении этого срока, как ухудшающее положение трудящегося, недействительно, как в том случае, когда оно введено в трудовой договор, так и в том, когда оно предусматривается колл. договором (19, 28, см. стр. 74).

IV. Расторжение при изменении места работы. Есть еще одно общее основание, дающее трудящемуся право расторгнуть договор, как срочный, так и заключенный на неопределенный срок, без соблюдения срока предварения: это — перевод предприятия или учреждения в другую местность (37, см. стр. 84).

V. Выходное пособие. Во всех случаях, когда трудящийся расторгает договор в силу одного из приведенных специальных оснований, лежащих в нанимателе (нарушение договора или законов о труде, грубое обращение, изменение в худшую сторону санитарно-гигиенических условий, перевод предприятия), он имеет право на выходное пособие, в размере двухнедельного заработка.

В случае расторжения договора по требованию проф. союза (49) и расторжения договора, заключенного на неопределенный срок, он этого права не имеет (89, 90).

Однако, на практике, в большинство колл. договоров² включается условие о выдаче при расторжении договора по ст. 49 двухнедельного пособия (имеются в виду не состоящие в союзе трудящиеся, снимаемые с работы, см. стр. 151).

По буквальному смыслу закона, трудящийся не имеет права на двухнедельное пособие и в случае расторжения договора, заключенного на неопределенный срок, по одной из причин, перечисленных в ст. 48. Не если придерживаться распространительного толкования этой статьи (см. выше), — он и при неопределенном сроке договора будет иметь право на выходное пособие при расторжении по причине, лежащей в нанимателе.

Имеет ли несовершеннолетний трудящийся право на выходное пособие при расторжении договора по ст. 31? На эту статью не ссылается ни ст. 89, устанавливающая случаи выдачи выходного пособия, ни ст. 90, перечисляющая случаи, в коих это пособие не выдается. За отсутствием в К. прямого ответа приходится разрешать вопрос по аналогии с другими случаями. По общему правилу, выходное пособие выдается в тех случаях,

¹) «В. Т.» 1923 г. № 5—6, стр. 139. См. письмо в редакцию И. С. Войтинского, «В. Т.» 1923 г. № 9, стр. 55; ср. № 10—11, стр. 232.

Против предложенного в тексте толкования высказывается И. Муркес, Еще о ст. 48 К., «В. Т.» 1924 г. № 1.

²) Из 41 договора, зарегистрированного в НКТ за первую четверть 1923 г., такое условие содержалось в 39 договорах («В. Т.» 1923 г. № 5—6 стр. 126).

когда основание к расторжению лежит в самом нанимателе. Так как основание к расторжению заключенного несовершеннолетним договора по ст. 31 лежит в самом трудящемся, то здесь для выплаты выходного пособия, казалось бы, нет повода ¹⁾.

3. Расторжение договора нанимателем.

I. Общая характеристика постановлений К. Основная особенность постановлений К. о расторжении договора нанимателем заключается в том, что наниматель ограничен в праве расторжения не только, когда договор заключен на определенный срок, но и в том случае, когда он заключен на срок неопределенный. В связи с этим, здесь отпадает различие обоих этих случаев, которое проводится в отношении расторжения договора трудящимся. Но относящиеся сюда случаи распадаются на две группы по другому признаку: в одних случаях наниматель обязан выплачивать трудящемуся выходное пособие, в других — он этой обязанности не несет.

Отказ от различия срочных и бессрочных договоров едва ли правилен. С одной стороны, в тех случаях, когда наниматель заключает договор на определенный срок, есть основания не допускать его расторжения даже при наличии таких причин, как непригодность нанявшегося. Представим себе случай, когда наниматель заключает договор со специалистом инженером, которого он выписывает из центра на окраину России. Инженер, принимая предложение, распродает свое имущество, переселяет семью, переводит детей из одних учебных заведений в другие и т. д. Он на это идет, но требует включения в договор определенного срока. Наниматель соглашается на это требование и, тем не менее, сохраняет право, в случае обнаружившейся непригодности инженера, расторгнуть договор: это обяжет его всего только к выдаче 2-недельного пособия. Едва ли это правильно: наниматель, связывая себя определенным сроком, должен был до заключения договора удостовериться в пригодности приглашаемого кандидата.

С другой стороны, в отношении бессрочных договоров возможно было бы допущение их расторжения нанимателем при наличии уважительных причин, не предусмотренных К. Поскольку такое расторжение совершается с санкции РКК, решение которой может быть обжаловано в конфликтном порядке, опасаться злоупотреблений и произвола здесь не приходится. Между тем, допущение расторжения по такому более общему основанию даде бы нанимателю возможность на законном основании увольнять трудящихся, занимающих должности, которые требуют не только определенной квалификации (отсутствие ее дает право увольнения по непригодности), но и известного доверия, политического или личного. В настоящее время трудовое отношение в таких случаях расторгается, несмотря на отсутствие законного к тому основания, т.-е. вопреки закону: жизнь не считается с тесными рамками закона. Но при этом наниматель прибегает к той или иной фикции — чаще всего к «сокращению штатов», за которым сле-

¹⁾ Проф. И. С. Войтинский (Трудовой договор по К., «В. Т.», 1923 г. № 9 стр. 36) придерживается противоположного мнения, основываясь на аналогии с увольнением по непригодности: и при увольнении по непригодности основание к увольнению лежит не в нанимателе, а в нанимающемся, а между тем выходное пособие все же выплачивается. Но навряд ли можно приравнивать к этому случаю, когда наниматель расторгает договор в собственных интересах и когда нередко имеется и доля его вины (он должен был проверить пригодность трудящегося в течение срока испытания), случай расторжения договора представителями трудящегося на том основании, что договор наносит ущерб этому трудящемуся.

дует новый набор служащих, а иногда к заключению, вместо бессрочных трудовых договоров, договоров на определенный срок, сохраняя, таким образом, возможность прекратить трудовое отношение. А это — шаг назад для трудящегося, потому что этим путем восстанавливается то равновесие, которое К. нарушил в пользу трудящегося: срочный договор, до известной степени развязывая руки нанимателю, вместе с тем, связывает трудящегося¹⁾.

При разработке К. вопрос о том, не следует ли допустить расторжение бессрочных договоров нанимателем, вызвал колебания: проект допускал такое расторжение; комиссия при СНК отвергла его, СНК восстановил, а ВЦИК вновь отверг²⁾. Быть может, в такой общей форме и не следовало предоставлять нанимателю права расторжения; но его следовало установить в отношении известной более узкой группы трудовых отношений, — требующих личного или политического доверия, быть может, введя еще одно ограничение по другому признаку — поскольку трудовое отношение продолжалось менее определенного числа лет, напр., менее 5 лет³⁾. И в этом случае РКК должно было бы быть предоставлено право проверки степени уважительности причины увольнения.

II. Расторжение с выплатой пособия. К этой группе относятся следующие случаи:

1) Полная или частичная ликвидация предприятия, учреждения или хозяйства, к которой приравнивается также сокращение работ (47, п. а). Наоборот, «переход учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора» (44).

В пользу уволенных за сокращением штата рабочих и служащих гос. органов установлена, помимо выходного пособия еще специальная льгота — право на 50%-ную скидку с железнодорожного тарифа при проезде на новое постоянное место жительства⁴⁾.

К случаям сокращения работ может быть отнесено и сокращение производства, обусловленное кризисом сбыта. Сокращение работ, о котором говорит п. а ст. 47, может иметь и временный характер; нет оснований не допускать увольнения рабочих только потому, что в будущем возможно восстановление производства в прежнем масштабе. Можно только, по аналогии с п. б (см. ниже), требовать того, чтобы увольнение вследствие сокращения работ производилось лишь в том случае, если это сокращение рассчитано на срок не менее одного месяца.

2) Приостановка работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера (47, п. б). Приостановка, вызванная другими причинами (например, невыгодной для предпринимателя экономической конъюнктурой), права увольнения не дает.

¹⁾ Что опасение искусственного перевода постоянных рабочих в разряд временных не есть только теоретическое предположение, а имеет реальное основание, подтверждает, напр., следующее сообщение: «Управление промышленных дорог Азнефти издало приказ, объявляющий всех поденных рабочих временными. По истечении одного месяца они подлежат увольнению, а на их место следует взять других» («Труд», 27/II—24 № 22).

²⁾ Е. Данилова, К. в его историческом развитии. «Сов. Право», 1923 г. № 4, стр. 129.

³⁾ Признак этот выдвинут известным германским юристом Циттельманом, предлагающим в число норм международного рабочего права включить положение о том, что трудящийся, прослуживший в предприятии более 5 лет, может быть уволен только при наличии уважительной причины («Deutsche Juristenzeitung», 1919 г. № 3—4, столб. 158).

⁴⁾ Инструкция НКТ и НКПС СССР и НКЮ РСФСР 28/VIII—23 № 50/80 («Изв. НКТ» № 6/30).

Разумеется, практически это различие вряд ли может сыграть большую роль: всякую временную приостановку наниматель может облечь в форму сокращения работ и уволить трудящегося по этому, более широкому основанию.

В отношении квартирников декрет 2/VI—23 устанавливает в интересах нанимателей более краткий срок: договор может быть расторгнут в случае приостановки работ на срок более двух недель (ст. 4 Е б).

Уже дореволюционный Устав о пром. труде допускал досрочное увольнение в случае приостановки работ «вследствие несчастного случая», при чем достаточно было приостановки на 7 дней. Под несчастным случаем, очевидно, понималось то же, что и под «причинами производственного характера»; но практика подводила под это понятие даже стачки. Разумеется, что в современных условиях стачка не может служить основанием к увольнению ни вследствие вызванной ею приостановки предприятия, ни как «появка на работу более трех дней сряду без уважительных причин» (47, п. е)¹⁾.

3) Временное отсутствие работы, для которой приглашен трудящийся, и отказ его от выполнения другой, соответствующей его квалификации, работы (36, ч. 2). Таким образом, основанием для увольнения служит не временное отсутствие работы, как таковое, а отказ трудящегося от выполнения другой работы; такой отказ, не будучи нарушением принятых им по договору обязанностей (стр. 82), все же признается достаточным основанием к увольнению, так как обнаруживает некоторую недобросовестность трудящегося, не желающего выполнять работу, соответствующую его квалификации. Поэтому наниматель не вправе уволить его, если, при временном отсутствии обусловленной работы, он не в состоянии предложить ему какой-либо другой работы, соответствующей его квалификации.

4) Перевод предприятия из одной местности в другую и отказ трудящегося следовать туда (37). И здесь основание к увольнению создает не перевод предприятия сам по себе, а только перевод, связанный с отказом трудящегося. Расторжение договора в обоих этих случаях исходит, в сущности, не от нанимателя, а от трудящегося.

5) Непригодность нанявшегося к работе (47, п. в). К этой категории случаев относится, как уже указывалось (стр. 113), систематическая недовыработка установленной нормы выработки (57), а также небрежное обращение трудящегося с материалом, изделиями и приспособлениями (см. выше, стр. 80).

6) Призыв трудящегося в Красную Армию (80). Никаких правил о сохранении за призванным места К. не содержит. Призванные в переменный состав территориальных частей сохраняют свое место (см. стр. 110).

В перечисленных случаях увольнение не обуславливается виною трудящегося; он имеет поэтому право на выходное пособие в размере

¹⁾ Это следует признать, — несмотря на то, что на всем протяжении К. вовсе не упоминается о стачке, — в виду тех руководящих принципов, которые заставили составителей К. отвергнуть идею обязательного арбитража даже в гос. предприятиях (см. выше, стр. 162).

двухнедельного среднего заработка (88, 89). В первых двух случаях — ликвидации предприятия и приостановления работ, — К. предоставляет нанимателю избежать этого расхода, предупредив трудящегося об увольнении за две недели (88, 47, прим. 3). Здесь К., очевидно, считается с массовым характером увольнения, при котором выдача выходных пособий ложится на предприятия тяжелым бременем. Не обладая достаточными средствами для выплаты выходного пособия, они оказываются вынужденными задерживать сокращение¹⁾. Это — существенная уступка интересам нанимателя: с точки зрения интересов трудящегося, предупреждение об увольнении не равнозначуще выплате выходного пособия, — оно далеко не всегда достигает той же цели, ибо трудящийся очень редко может, продолжая работу, в то же время приискать себе новое занятие: для этого требуется свободное время, а часто и переезд в другую местность. Законодательства Зап. Европы также предусматривают в подобных случаях только обязанность предварения за определенный срок, но не выплату пособия.

Последующее постановление НКТ²⁾ предоставило уволенным с предупреждением трудящимся право: 1) отлучаться с места работы для регистрации на бирже труда, без вычета из зар. платы за пропущенное время, 2) отлучаться для самостоятельного подыскания работы, если профессия их предусмотрена постановлением НКТ 19/II—23 о найме с последующей регистрацией (см. стр. 58), с тем, чтобы общее количество часов отлучки не превышало десяти.

В остальных случаях — временного отсутствия работы для данного трудящегося, перевода предприятия, непригодности трудящегося, призыва в Красную Армию, — наниматель не вправе заменить выдачу выходного пособия предварением о расторжении договора.

Сроки предварения и размер выходного пособия, по соглашению сторон, могут быть увеличиваемы, но сокращению они не подлежат (28, см. выше, стр. 72).

Установление единого пособия для всех трудовых отношений вряд ли целесообразно. Пособие, выдаваемое при увольнении, имеет целью обеспечить существование трудящегося на тот минимум времени, который ему необходим для приискания новой работы: с этой точки зрения необходимо учитывать разницу между чернорабочим и рабочим квалифицированным, между конторщиком и ответственным служащим, точно так же, как эта разница учитывается в интересах нанимателя при установлении различных сроков испытания (стр. 56) и сроков предупреждения (стр. 139), — более длинных для трудящихся высших квалификаций: специалисту для приискания работы понадобится больший срок, чем не специалисту, готовому взять всякую работу.

Это различие обыкновенно учитывается западно-европейскими законодательствами: они либо устанавливают для служащих более долгие сроки предварения, чем для рабочих, либо ставят эти сроки в зависимость от сроков выплаты вознаграждения, которые, по общему правилу, тем реже, чем больше размер вознаграждения. С другой стороны, некоторые законодательства учитывают и общий срок службы трудящегося у данного нанимателя: вполне естественно, что на трудящемся, проработавшем в одном предприятии много лет подряд, лишение места отзовется более болезненно,

¹⁾ Е. Данилова. К. в его историческом развитии. «Сов. Право» 1923 г. № 4 стр. 130.

²⁾ Пост. НКТ 14/VI—23 № 263/56, «Изв. НКТ» № 22.

нежели на рабочем, который прослужил в нем всего несколько месяцев: он освоился с данным предприятием, утратил приспособляемость к новым условиям работы, упустил корни в данной местности и т. д.

К. все эти различия игнорирует.

Практика колл. договоров внесла некоторые коррективы, до известной степени восполнившие этот дефект К. Для разных случаев расторжения договора устанавливаются различные размеры пособия: так, на случай расторжения по сокращению штатов в 49% колл. договоров (из числа зарегистрированных за первое полугодие 1923 г.) установлена выдача, при предупреждении за две недели, двухнедельного пособия, а при увольнении без предупреждения — месячного пособия. При увольнении по непригодности предусмотрена выдача пособия в размере, устанавливаемом РКК, или пособия в размере, определяемом в зависимости от стажа, в некоторых случаях — в размере месячного вознаграждения¹⁾. В общем колл. договоры индивидуализируют отдельные случаи с явной тенденцией к расширению прав трудящихся.

III. Расторжение без выплаты пособия возможно в следующих случаях:

1) Систематическое неисполнение нанявшимся его обязанностей без уважительных причин (47, п. г).

К этим случаям изданные НКТ примерные правила внутреннего распорядка относят: 1) систематическое опоздание на работу, т.-е. приход по истечении 10 мин. после сигнала, возвещающего начало работ (§ 5); систематическим опозданием считается в том случае, когда оно имеет место 4 дня подряд или 5 дней в месяц (§ 5, прим.); 2) небрежное обращение с машинами или злонамеренную порчу машин или материалов (§ 13); не оговорен признак систематичности, но он должен подразумеваться и в этом случае, так как иначе правила внутреннего распорядка ухудшали бы положение трудящегося по сравнению с установленными К. (52).

2) Совершение нанявшимся уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда (47, п. д).

И приговор, освобождающий трудящегося от наказания, и применение к нему амнистии не лишают нанIMATEЛЯ права уволить его. Но, с другой стороны, самый факт совершения уголовно-наказуемого деяния до приговора суда не дает нанIMATEЛЮ права увольнения; для этого недостаточно и начатия следствия, и привлечения к уголовной ответственности, а необходим именно приговор суда²⁾.

¹⁾ «В. Т.» 1923 г., № 10 — 11, стр. 214.

²⁾ Согласно пост. ВЦИК и СНК 30/VII — 19 об ограничении права на вознаграждение лиц, привлеченных к следствию или к суду (Собр. Узак. № 38, ст. 376), «в случае привлечения рабочих или служащих к следствию или суду чрезвычайными комиссиями... и народными судами означенные органы обязаны предварительно обсудить вопрос, подлежит ли привлеченное к следствию или суду лицо немедленному увольнению или временному отстранению от должности или же может быть оставлено на службе на общих основаниях, и немедленно сообщить об этом постановлении по месту службы или работы. До получения этого сообщения руководящий орган предприятия или учреждения может оставить на службе привлеченное к следствию или суду лицо». Но это постановление не значит, что ни в списке постановлений, сохранивших силу с введением К, ни в списке отмененных постановлений, а потому трудно решить, к какой из двух групп его следует отнести. Во всяком случае, последняя часть постановления, в силу коей нанIMATEЛЬ «может оставить на службе привлеченное к следствию или суду лицо», а, следовательно, может и отстранить

Впрочем, для расторжения договора с квартирниками, установления факта уголовного деяния судом не требуется 1).

К. ограничивает это основание к увольнению и в другом отношении: уголовно-наказуемое деяние должно быть непосредственно связано с работою подсудимого; таким образом, даже кража, совершенная одним рабочим у другого, не может служить основанием к увольнению по ст. 47, если только она не повлекла за собою пребывание его под стражею более двух месяцев (см. п. 4).

Такая осторожность К. имеет некоторые основания: ложные обвинения в совершении преступлений нередко служили удобным предлогом для отстранения и увольнения рабочих и, в особенности, служащих. Но вряд ли эту осторожность следовало доводить так далеко, как это сделал К.: если трудящийся не содержится под стражей, а находится на свободе, наниматель оказывается вынужденным держать на службе человека, иногда явно бесчестного; для остальных лиц, работающих в том же предприятии или учреждении, этим также создается ненормальная обстановка работы.

На практике такая чрезмерная осторожность К. вызывает трудно устранимые затруднения. При медленном темпе производства уголовных дел создаваемая п. д. ст. 47 гарантия несменяемости становится особенно чувствительной. Жизнь с трудом мирится с этим состоянием, и в колл. договоры упорно вносится условие о неограниченном и безусловном праве нанимателя увольнять трудящихся, совершивших уголовное деяние 2). Быть может, если открытие следствия не представляет еще полной гарантии обоснованности обвинения, то привлечение к суду могло бы почитаться достаточным основанием для увольнения 3).

3) неявка на работу более трех дней сразу или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин (47, п. е).

Накаких твердых критериев для определения того, уважительна ли причина неявки или нет, К. не дает. Таким образом, поскольку этот пробел не восполнен колл. или трудовым договором, вопрос разрешается свободным усмотрением нанимателя, а по требованию трудящегося пересматривается в конфликтном порядке. Повидимому, при его разрешении должны играть роль, как само основание неявки (смерть близкого лица, вызвавшая отъезд в деревню, переезд семьи и в другой город и т. д., с другой стороны — пьянство, «прогул» в собственном смысле), так и другие сопутствующие обстоятельства (рабочий испросил отпуск по случаю переезда семьи, но не получил его, хотя предоставление отпуска не нарушило бы нормального хода работ предприятия, — или рабочий

его, — должна считаться утратившей силу, как противоречащая буквальному смыслу п. д. ст. 47. Косвенное подтверждение этому дает специальное постановление декрета СНК 4/УП—23 о радио-станциях специального назначения («ВЦИК» 12/ЛХ—23, № 205, «Изв. НКТ» № 6/30): в нем особо оговаривается право Комиссариата Почт и Телеграфов временно устранять от работы обслуживающих радио-станцию лиц «в случае нарушения интересов государства, связанных с радио-связью», с привлечением к судебной ответственности (повидимому, без сохранения содержания, ибо недопущение к работе с сохранением содержания, казалось бы, возможно и без особого постановления закона).

1) Декрет о квартирниках, цит. на стр. 39, ст. 4 Б. д.

2) Ср. пост. НКТ о недопустимости регистрации коллективных договоров, содержащих противоречия с К. «Труд», 20/VI—23 № 134.

3) См. А. Зеленецкий, Вопросы Труда, «ж» 1923 г., № 23.

уехал в разгар спешных ремонтных работ, не предупредив об этом заводоуправление).

4) Пребывание трудящегося под стражею более двух месяцев (47, п. д). Для квартирников срок сокращен до двух недель¹⁾.

5) Непосещение трудящимся работы вследствие утраты трудоспособности также дает нанимателю право расторгнуть договор, однако, разумеется, после более долгих сроков, нежели при неявке по неуважительной причине (п. 3). По дореволюционному Уставу о пром. труде, срок этот для всех случаев неявки по уважительной причине определялся в две недели. Ныне он определен для случаев временной утраты трудоспособности в два месяца; если же нетрудоспособность наступила после беременности или родов, то срок этот увеличивается до шести месяцев (47, п. ж). И этот срок сокращен для квартирников до двух недель²⁾. Наоборот, для учеников в мелкой и средней промышленности он удлинен до 4 месяцев³⁾.

Расторжение договора вследствие неявки на работу по причине утраты трудоспособности не сопряжено с выдачей выходного пособия, хотя основание к увольнению, лежащее в личности трудящегося, не обусловлено его виною: мы видели, что в других подобных случаях, например, в случае непригодности нанявшегося, призыва в Красную Армию, трудящийся такое пособие получает. Объясняется эта особенность тем, что при утрате трудоспособности он получает социальное обеспечение.

Законодательство буржуазных стран, в том числе и русский устав о пром. труде, признавало основанием к расторжению заразительную болезнь трудящегося. В условиях фабричной работы, в которых рабочие приходят друг с другом в близкое соприкосновение, равно как и при найме для домашних услуг, такое основание к расторжению совершенно необходимо; не меньшее значение оно имеет в некоторых специальных отраслях производства, — например, в предприятиях, изготовляющих предметы питания — и в ряде учреждений, где служащие приходят в тесное соприкосновение с обслуживаемыми ими лицами, — больницах, парикмахерских, детских садах, яслях и т. д. К. об этом основании не упоминает.

6) К. не предусматривает вопроса о том, может ли трудящийся быть уволен, если неявка на работу вызвана у в а ж и т е л ь н о й причиной, но длится чрезмерно долгое время. Пример: трудящийся отправился за своей семьей в деревню с согласия заводоуправления, которое не поставило ему предельного срока для возвращения, и не является в течение 3—4 месяцев. Может ли заводоуправление уволить его? Нам представляется, что здесь применимо по аналогии решение, даваемое К. для случаев увольнения вследствие временной утраты трудоспособности (п. 5): если длительная болезнь трудящегося освобождает нанимателя от обязанности держать его, то тем больше оснований признать за последним право расторжения в случаях переезда и т. п., в большей мере зависящих от усмотрения самого трудящегося. Таким образом, такой договор может быть расторгнут, если неявка длится более двух месяцев, — разумеется, при отсутствии иного соглашения сторон.

1) Декрет 2/VII — 23, ст. 4 Е, п. д.

2) Там же, п. е.

3) Правила об ученичестве (цит. на стр. 64), ст. 13.

Мы видим, что по общему правилу (п. 4—6) длительная неявка на работу дает нанимателю право расторгнуть договор. Из этого правила К. устанавливает одно исключение: членам комитетов рабочих и служащих, освобожденным от работы для постоянных занятий в комитете, гарантируется, по окончании их полномочий, продолжение работы в данном предприятии, учреждении или хозяйстве, на основе бывшего до избрания договора найма и происшедших в условиях труда за время состояния в комитете изменений (160). Это — одно из постановлений К., направленных к обеспечению трудящимся возможности беспрепятственного выполнения функций членов комитета.

IV. Принцип устойчивости трудового договора. Как мы уже отмечали (стр. 137), по сравнению с К. 1918 г., поводы к расторжению договора нанимателем значительно расширены, и этим создано несколько большее соответствие между его правами и правами трудящегося. Тем не менее, и К. 1922 г. сохраняет в силе прежний основной принцип — недопустимость расторжения договора нанимателем по его свободному усмотрению. Этим создается положение, обратное тому, которое еще так недавно господствовало: трудящийся оказывался фактически прикрепленным к предприятию, в котором он работал, — прикрепленным экономически, а иногда и юридически: длинными сроками предварения о расторжении, авансами, полученными от нанимателя, и т. п.; между тем, наниматель мог расторгнуть договор во всякое время. Ныне трудящийся имеет это право, а наниматель оказывается связанным. К. осуществил, таким образом, в полной мере то начало, которое постепенно проникало в жизнь уже в капиталистических странах, — принцип стабильности (устойчивости) трудового договора. Принцип этот признан в большинстве государств в отношении должностных лиц и, в частности, в отношении судей, которые не могут быть увольняемы иначе, как по суду. В германской литературе этот принцип выдвигался в более общей форме еще до войны, а ныне получил осуществление в законе 1920 г. о промысловых советах: наниматель может уволить трудящегося, но последний может апеллировать в совет; если совет найдет увольнение неосновательным и наниматель не отменит своего решения, то трудящийся может обратиться в примирительную камеру, решение коей окончательное.

Внутреннее основание этого принципа заключается в том, что пока трудящийся не гарантирован от расторжения договора, он никогда не будет равноправен нанимателю, ибо наниматель всегда (в особенности же в современных условиях превышения предложения труда над спросом) будет иметь в запасе средство устрашения более действительное, чем штрафы и неустойки, и только устранение возможности увольнения по произволу нанимателя уравнивает трудящегося с нанимателем не только в правовом положении, но и на деле.

V. Порядок расторжения. По общему правилу, расторжение договора — односторонний акт нанимателя. Если трудящийся признает этот акт незаконным, он может его обжаловать в обычном конфликтном порядке (то же относится и к расторжению договора трудящимся). Но из этого правила есть два рода исключений: одни обусловлены особым основанием расторжения, другие — личностью трудящегося.

К исключениям первого рода принадлежат случаи расторжения договора вследствие обнаружившейся непригодности трудящегося к работе и систематического неисполнения им своих обязанностей; в этих случаях расторжение может последовать не иначе, как по постановлению РКК, даже если бы трудящийся и не заявлял возражений против расторжения (47, прим. 1) ¹⁾. Не трудно понять, что эти случаи требуют детальной оценки деятельности трудящегося, что основание к увольнению не поддается здесь настолько документальному установлению, как, напр., факт уголовного преследования, или точному цифровому учету, как факт неявки на работу в течение известного времени; естественно поэтому, что в этих случаях, когда наниматель может легко злоупотребить своим правом расторжения договора, его действия подвергаются обязательному контролю смешанного органа ²⁾.

Второе исключение касается случая расторжения договоров с членами комитета рабочих и служащих (а также заменяющими таковых делегатами-уполномоченными, 156); для их расторжения необходимо согласие соответственного проф. союза (160, 47, прим. 2). Этим постановлением обеспечивается независимость членов комитета от нанимателя ³⁾.

Во всех приведенных случаях наниматель имеет право расторгнуть договор в любое время, не дожидаясь окончания платежного периода. При увольнении трудящегося, оплачиваемого помесечно, вознаграждение выплачивается по день увольнения из расчета $\frac{1}{31}$ месячной ставки за день (см. стр. 102).

VI. Ограничение права увольнения. В некоторых случаях наниматель, в силу тех или иных особых оснований, ограничивается в своем праве уволить трудящегося.

1) Увольнение трудящихся, находящихся в отпуску, допускается только в беспорных случаях — ликвидации предприятия, приостановления работ на срок не менее одного месяца и призыва в Красную Армию (47 п. а и б, 80). В остальных случаях увольнение может быть произведено лишь по их возвращении из отпуска, дабы они имели возможность в случае необоснованности увольнения отстоять свои права (представить объяснения о причинах неявки на работу при увольнении по п. е. ст. 47, потребовать акцентизм по вопросу о пригодности при увольнении по п. в, й т. д.) ⁴⁾.

2) Увольнение *учеников* школ фабрично-заводских и учебных бригад, прошедших более одной трети срока обучения, также ограничено НКТ: оно допускается только в случаях, предусмотренных п.п. а и в ст. 47, притом с некоторыми особыми ограничениями ⁵⁾.

¹⁾ К расторжению договора с квартирниками это не относится (ст. 4, Г.е. декрета 2/VI—23).

²⁾ По вопросу о том, как быть в тех случаях, когда этот орган не существует, см. выше, стр. 80, прим.

³⁾ По буквальному смыслу ст. 160, согласие проф. союза требуется не только для расторжения договора по одностороннему желанию нанимателя, но и для прекращения договора в порядке ст. 44, т.-е. прекращения по соглашению сторон, за истечением срока и за окончанием условленной работы. Но в этих случаях прекращение договора наступает автоматически, и несомненно профсоюз в столь же малой мере может продлить договор, как оно могло бы продлить его в случае смерти трудящегося. Не носилась ли в уме составителей К. мысль о принудительном возобновлении договора на новый срок по желанию трудящегося? Но тогда ей необходимо было дать соответственное выражение.

⁴⁾ Ст. 17 правил об отпусках 14/VIII—23 («Изв. НКТ» № 4/28).

⁵⁾ Пост. НКТ 24/VII—23, № 41 («Труд» 18/IX—23, № 209, «Изв. НКТ» № 4/28).

3) Увольнение беременных женщин допускается лишь в исключительных случаях, притом не иначе, как с разрешения инспекции труда ¹⁾.

4) Далее, наниматель ограничивается и в праве увольнения *одиноких женщин*, имеющих детей до 1 г., в том отношении, что «при сокращении штатов... им... делается предпочтение в смысле оставления их на работе перед прочими рабочими и служащими» ²⁾.

Что касается до женщин вообще, то некоторыми профессионалистами выдвигался принцип «брони женщин»; но он был отвергнут, как нарушающий принцип равноправия. Таким образом, *юридического* отличия в положении мужчин и женщин в отношении увольнения не существует. С другой стороны, для того, чтобы это равноправие фактически осуществлялось, а не превратилось бы в бесправие женщин, приняты соответственные меры в порядке профессиональной и ведомственной *политики*. Так, циркулярное письмо НКТ о мероприятиях по улучшению условий труда и положении женщин предписывает: «Следует усилить борьбу за фактическое уравнивание в правах работниц и рабочих при сокращении штатов, а не мириться с тем, что в первую очередь, при равных прочих условиях, сокращают женщин» ³⁾.

5) Право увольнения нанимателя ограничено также в отношении *студентов-практикантов*: они не могут быть уволены ни в случае сокращения или приостановления предприятия, ни в случае обнаружения их непригодности ⁴⁾.

4. Расторжение договора помимо воли сторон.

Мы рассмотрели случаи и порядок расторжения трудового договора нанимателем и нанимающимся. Необходимо еще отметить случаи расторжения договора помимо воли сторон.

1) Наиболее общий характер имеет увольнение по требованию проф. союза. «*Всякий трудовой договор может быть расторгнут по требованию проф. союза*» (49). Как мы уже упоминали, это правило находит себе применение, прежде всего, там, где сам трудящийся лишен возможности расторгнуть договор, несмотря на наличие уважительной причины, вследствие исчерпывающего характера даваемого ст. 48 перечня оснований к досрочному расторжению. Но право расторжения предоставлено проф. союзам ст. 49 не только в целях защиты непосредственных интересов трудящихся. Правда, в проекте К. право расторжения предоставлялось союзам только при наличии соответственной оговорки в колл. договоре, и, следовательно, законодатель имел в виду только дать в руки проф. союзов добавочное средство защиты интересов трудящихся ⁵⁾. С этой точки зрения ст. 49 представляла бы не более, как частный случай применения ст. 33 Гр. К. (см. выше, стр. 76). Но К. в окончательной редакции предоставил союзам *безусловное* право расторжения и тем самым расширил возможность его применения. Практика использовала эту возможность преимущественно в двух направлениях:

1) Пост. НКТ 8/III—22, № 342 («Изв. НКТ» № 5/14).

2) Пост. НКТ, НКСО, ВЦСПС и ВСНХ 20/II—22, Собр. Узак. № 18, ст. 203.

3) Письмо 23/II—24, № 81/9 «Труд», 28/II, № 48).

4) Пост. НКТ 3/V—24 № 206/227 («Изв. НКТ» № 19—20), ст. 4.

5) Е. Даншлова. К. в его историческом развитии. «Сов. Право» 1923 г., № 4, стр. 129.

а) В порядке ст. 49 союзы «снимают с работы» неорганизованных рабочих для замены их членами союза. Такое «снятие с работ» предусматривалось 50% колл. договоров из числа зарегистрированных НКТ за вторую четверть 1923 г.

В первые месяцы после введения К., НКТ не регистрировал подобных условий, считая их извращением смысла ст. 49, цель которой — дать союзам оружие для борьбы с противосоюзными, а не с внесоюзными элементами. Пользование этой статьей для борьбы с безработицей вряд ли может быть признано правильным, особенно при принципе добровольного членства (см. стр. 157). Но в виду настояний некоторых центральных комитетов союзов, НКТ запросил ВЦСПС, который, находя введение в договоры означенного условия формально законным, признал его неправильным с профессиональной точки зрения и обещал дать по союзной линии соответственные директивы, после чего НКТ стал регистрировать это условие ¹⁾.

б) Далее ст. 49 применяется и к трудящимся — членам союза в случае нарушения союзной дисциплины (штрейкбрехеры), а также в случае совершения поступков, которые опорочивают их и как членов союза, в частности, при хищении, краже и т. п., до вынесения приговора (см. выше, стр. 146). Ст. 47, как мы видели, допускает увольнение только после того, как уголовное деяние было «установлено вступившим в силу приговором суда», что создает для нанимателя большие неудобства. Идя навстречу его интересам, ВЦСПС издал циркуляр, в котором он указывает: «Отвергая проект внесения соответственной поправки в законодательном порядке, ВЦСПС считает безусловно целесообразным оставление на предприятиях и учреждениях рабочих и служащих, уличенных в воровстве, хищении и взяточничестве, а по-сему предлагает всем союзным организациям во всех случаях, когда будет установлен неподлежащий сомнению факт хищения, краж и т. п., требовать расторжения» договора в порядке ст. 49 ²⁾.

Следует отметить, что состоявшееся в январе 1924 г. при ВЦСПС совещание представителей центральных комитетов союзов признало, что «применение ст. 49 должно производиться лишь в случаях нарушения союзной дисциплины или в тех случаях, когда это оговорено в колл. дого-

¹⁾ «В. Т.» 1923 г., № 7—8, стр. 114.

²⁾ Цирк. ВЦСПС 16/VI—23, № 507 («Труд» 17/VI № 132). Согласно циркуляра НКТ, 15/VI—22 г., № 88, о способах борьбы с неправильным наймом («Изв. НКТ» № 2/11), «рабочих и служащих, поступавших помимо бирж труда..., как привло, надеежит снимать...» (п. 2). «Все принимаемые по отношению к рабочим и служащим меры... должны обязательно быть согласованы с соответствующими проф. союзами или их объединениями» (п. 4). Повидимому, и для такого снятия нет иного законного основания, как ст. 49.

В порядке той же ст. 49, повидимому, производилось и снятие с работ женщин, мужья которых состоят на службе, практиковавшееся кое-где союзами в качестве одной из мер борьбы с безработицей (см. передовую в «Труде», 1923 г., № 171 и ст. Рязановой в № 53 за 1924 г.); против этой системы выдвигались возражения и с точки зрения профессиональной политики: она нарушает принцип равноправия, так же, как и броня женщин (см. стр. 150). Ср. также «Труд», № 138 и 1924 г., № 44 и 136, где приведены результаты произведенной среди союзов анкеты (большинство высказалось против снятия с работ жен рабочих), и статью А. Исаева в «Труде» 1924 г., № 100.

воре (замена рабочих не-членов членами). Во всяком случае, рабочий не может быть уволен в порядке ст. 49 без санкции губ. отдела союза»¹⁾. Но приведенный выше циркуляр 16/VI — 23 г. пока остается еще в силе.

«В случае несогласия предпринимателя с требованием проф. союза, последнее может быть обжаловано в конфликтном порядке» (49). Что же касается до случаев несогласия самого трудящегося (напр., при снятии с работы), то требование проф. союза может быть обжаловано им только по проф. союзной линии²⁾.

О праве трудящегося на выходное пособие при увольнении по ст. 49 см. выше, стр. 140.

2) В отношении лиц, состоящих на гос. службе, увольнение возможно также и по приговору уголовного суда: суд может постановить об увольнении по целому ряду должностных преступлений³⁾ (ср. ст. 105, 111, 113, 116, 117 Уг. К.). Равным образом, дисциплинарный суд может применить, в качестве меры взыскания, наряду с перемещением на другую должность, также увольнение от должности⁴⁾.

Постановление суда, разумеется, может быть обжаловано самим подсудимым, но не может быть обжаловано панимателем.

3) Наконец, в отношении еще более узкого круга лиц — состоящих на гос. службе членов РКП — увольнение может иметь место и в партийном порядке — в порядке откомандирования («перевоска») ⁵⁾.

5. Выдача удостоверения о службе.

При увольнении трудящийся обычно получает от панимателя удостоверение о своей работе. «Паниматель обязан выдать нанявшемуся, по его просьбе, удостоверение о том, сколько времени и в какой должности нанявшийся у него работал» (42). К. не оговаривает, что эта обязанность наступает лишь с увольнением трудящегося; это обстоятельство следует отметить, в виду того, что нанявшийся бывает заинтересован в получении на руки такого удостоверения еще до прекращения трудового отношения, так как удостоверение это может облегчить ему заблаговременное приискание новой работы. Некоторые западно-европейские кодексы, напр., австрийский, особо предусматривают выдачу временных удостоверений до прекращения трудового отношения.

К. воспрещает помещение в удостоверении каких-либо условных знаков (42). Это постановление имеет целью предупредить возможность пользования тайными знаками, затрудняющими трудящемуся приискание новой работы; они применяются на Западе членами предпринима-

1) Цит. по «Труду» 20/1 — 24, № 17.

2) Разъяснение Центральной Конфликтной Комиссии («В. Т.» 1923 г., № 5 — 6, стр. 138).

3) «Увольнение от должности применяется судом, как мера наказания, вытекающая из признания судом невозможности оставления обвиняемого в занимаемой им должности» (Уг. Код. 43).

4) Ст. 9 Пол. о дисц. судах (пост. II сессии ВЦИК 7/VII — 23, «ЦИК» 18/VII, № 159 («Изв. НКТ» № 2/26).

5) Пост. СНК 9/II — 21 (Собр. Узак. № 11, ст. 76).

тельских объединений в целях борьбы с руководителями забастовок. Западно-европейские законодательства нередко содержат такое же запрещение.

Установленный ст. 42 перечень сведений, помещаемых в удостоверение, имеет исчерпывающий характер. Включение в удостоверение сведений о личных качествах нанявшегося, опытности его, специальных познаниях и т. п. производится исключительно по просьбе нанявшегося. Безусловно воспрещается вносить в выдаваемые удостоверения указания на порочащего характера причины увольнения или ссылки на соответствующие статьи закона, на основании которых уволен трудящийся¹⁾.

Глава XIV.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАНИМАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ.

1. Общие замечания.

Мы рассмотрели все основные вопросы трудового права, как такового, т. е. системы норм, устанавливающих права и обязанности нанимателя и трудящегося. Но практическое значение этих норм обуславливается не только их внутренним содержанием; оно определяется в большей мере другими факторами, — с одной стороны, общими внешними условиями, экономическими, социальными и прочими, с другой, — тем, в какой мере обеспечивается их выполнение, в частности: 1) как отвечает наниматель за невыполнение законов о труде, огромное большинство которых направлено своим острием против него; 2) кем и как контролируется осуществление этих норм и 3) в каком порядке разрешаются споры, возникающие из регулируемых ими отношений.

В настоящей главе мы рассмотрим первый и наиболее элементарный из этих вопросов — об ответственности нанимателя, уголовной и гражданской²⁾; в трех последующих — структуру и формы деятельности тех государственных и общественных организаций, которым вверена защита прав и интересов трудящихся: профессиональных организаций, инспекции труда и органов примирительного и судебного разбирательства.

2. Уголовная ответственность нанимателя.

I. Значение уголовной ответственности. Нарушение правил, устанавливающих обязанности одной из сторон какого-либо договорного правоотношения, обычно влечет за собою, как и нарушение условий самого договора, только гражданскую от-

¹⁾ Цирк. НКТ 10/IV — 23, № 137/218 («Изв. НКТ» № 19).

²⁾ К. в двух местах (8 и 148 п. д) предусматривает еще административную ответственность, но она никакими постановлениями не нормирована и на деле не применяется.

ответственность — ответственность перед другой стороной, потерявшей от этого нарушения, в размере причиненных ей убытков.

Нарушение обязанностей нанимателя, установленных К., карается, кроме того, еще и в уголовном порядке. В этом лишний раз сказывается публично-правовой характер норм К.: обязанности нанимателя являются таковыми не только по отношению к каждому отдельному трудящемуся, не только по отношению к объединяющему трудящихся проф. союзу, но и к воплощающему власть этих трудящихся государству.

Практически только эта уголовная ответственность нанимателя может иметь существенное значение: одна угроза гражданской ответственности была бы недостаточна для того, чтобы побудить нанимателя к осуществлению постановлений о труде, нередко весьма обременительных для него, тем более, что во многих случаях нарушения К. трудящиеся не имели бы оснований к предъявлению гражданского иска за отсутствием материального ущерба (напр., в случае невыдачи расчетной книжки, применения сверхурочных работ, упущения в принятии мер предосторожности, не приведшего к несчастному случаю и т. п.).

Уголовную ответственность несут только физические лица¹⁾. Если нанимателем является юридическое лицо, то к уголовной ответственности привлекается ближайший ответственный руководитель работ²⁾.

II. Случаи уголовной ответственности. 1) Из норм уголовного права, посвященных нарушению законов о труде, наиболее существенное значение имеет ст. 132 Уг. Код., в силу коей «нарушение нанимателем К. и издаваемых в развитие и дополнение его ВЦИК, СНК, СТО и НКТ декретов, постановлений и инструкций, регулирующих условия труда, а равно нарушение действующих норм об охране труда и социальном страховании, карается штрафом не ниже 100 руб. золотом или лишением свободы на срок до одного года. Если нарушение обнимает группу рабочих или значительное их количество, то наказание повышается до лишения свободы на срок не ниже одного года или штрафа не ниже 1.000 руб. зол.»³⁾

Несмотря на то, что ст. 132 говорит о лишении свободы или штрафе, суд может приговорить (и нередко приговаривает) одновременно к тому и другому наказанию (ст. 50 Уг. Код.).

Такое же наказание, как и за нарушение К., установлено, как мы видели (стр. 36), и за нарушение коллективных договоров (Уг. Код., ст. 133).

2) Особые кары установлены за воспрепятствование законной деятельности фабзавкомов (месткомов), проф. союзов и их уполномоченных; оно карается еще строже — лишением свободы на срок не ниже шести месяцев и (не или!) штрафом или конфискацией имущества (Уг. Код., ст. 134). Поскольку работа проф. союзов направлена, в частности, на правовую охрану труда, этим постановлением косвенно, но

¹⁾ См. ст. Е Малкова в «В. Т.» 1924 г. № 1.

²⁾ Цирк. НКТ 29/У—23 № 345/253, «Изв. НКТ» № 2.

³⁾ По разъяснению Верховного Суда, это повышенное наказание должно применяться ко всем случаям однородных по своему составу нарушений, имеющих место в отношении трех и более трудящихся (Цирк. Верховного Суда РСФСР 22/П—24 № 4, «Еж.» № 9, «Изв. НКТ» № 13—14).

весьма реально обеспечивается и выполнение законоположений о труде, непосредственно ограждающих интересы трудящихся, коим посвящена ст. 132.

3) Наконец, «завершено поставление работающего в такие условия работы, при которых он вполне или отчасти утратил или мог утратить свою трудоспособность, карается лишением свободы или принудительными работами на срок не ниже одного года» (Уг. Код., ст. 156). Этой статьей (относящейся, впрочем, не только к трудящимся по найму, но и к заключенным, военнослужащим, выполняющим заказ мастеровым и т. п.), обеспечивается исполнение правил технической безопасности и санитарии. К той же цели направлены и ст.ст. 217, 218 и 221 Уг. Код., карающие принудительными работами или штрафом до 300 руб. нарушение правил, установленных для производства строительных работ, для движения по железным дорогам и водным путям сообщения и для установки механических двигателей.

4) Поскольку нанимателем является гос. орган, его ответственный руководитель может быть за нарушение законов о труде привлечен к уголовной ответственности не только по перечисленным статьям, но и как за должностное преступление (злоупотребление властью, превышение власти или бездействие власти, ст. 105—107). Он подлежит также дисциплинарной ответственности (см. выше, стр. 42).

III. Подведомственность. Дела о нарушении законов о труде подсудны тем же трудовым сессиям народного суда, которым подсудны возникающие из трудового отношения гражданские споры (см. ниже, стр. 164).

3. Гражданская ответственность нанимателя.

I. Общее начало. По общему началу гражданского права, лицо, причинившее другому вред, при наличии в том вины с его стороны, обязано возместить этот вред потерпевшему (ст. 403 Гр. К.). Это положение применимо, разумеется, и к трудовому договору и в Зап. Европе имеет в этой области большое практическое значение в отношении тех трудящихся, которые не подлежат социальному страхованию; на основании этого положения трудящийся вправе искать убытки, связанные с причиненным ему увечьем (расходы по лечению, утрата трудоспособности), убытки, произошедшие вследствие болезни, явившейся результатом антигигиенического состояния помещения, отведенного для работы или жилья, и т. д.

В СССР, при распространении социального страхования на все группы трудящихся, это положение не имеет такого крупного значения; однако, оно все же может найти себе применение: «если вред причинен преступным действием или бездействием предпринимателя, потерпевший, поскольку он в порядке социального страхования не получает полного возмещения вреда, имеет право дополнительного требования к предпринимателю» (Гр. К. 413, ч. 3). Так как пособия по временной нетрудоспособности, по инвалидности и смерти, в порядке социального страхования, выдаются в размере, не достигающем фактического зара-

ботка (К., 179, 182, 187, 189), то это постановление Гр. К. не лишено практического значения.

II. Повышенная ответственность предприятий. Когда нанимателем является предприятие, деятельность которого связана с повышенной опасностью для окружающих (железные дороги, фабрично-заводские предприятия, предприятия, торгующие горючими материалами и т. п.), положение трудящегося облегчается тем, что он освобождается от необходимости доказывать вину нанимателя: последний отвечает за вред, если не докажет, «что вред возник вследствие непреодолимой силы, либо умысла или грубой небрежности самого потерпевшего» (Гр. К. 404). Таким образом, наниматель в этих случаях, в отступление от общих правил, отвечает не только за виновное, но и за случайное причинение вреда, если только оно не явилось результатом действия непреодолимой силы (урагана, наводнения, бомбардировки и т. п.).

Глава XV.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ.

1. Профессиональные союзы и законы о труде.

Профсоюзное строительство представляет одну из сторон рабочего вопроса. В пределах рабочего права оно нас интересует не во всей своей широте, а только в определенном разрезе — в той мере, в какой проф. союзы являются органами, проводящими К. в жизнь и наблюдающими за его осуществлением. Поэтому мы не будем касаться вопроса об экономическом и политическом значении проф. союзов.

Ни законодательство об охране труда, ни административный надзор (инспекция), ни трудовые суды не в состоянии осуществить действительную охрану прав трудящихся, если сами трудящиеся бессильны отстаивать свои интересы. Самая организация инспекции труда и трудовых судов, построенная на началах представительства от трудящихся, предполагает их организованность. Поэтому объединение трудящихся в проф. союзы является существеннейшим фактором, способствующим воплощению в жизнь правил об охране труда. С этой точки зрения вполне естественно, что в К. вошли и основные положения, определяющие функции и права проф. союзов.

2. Организация профессиональных союзов.

I. Образование союзов. Проф. союзы организуются на основах, определяемых съездами этих союзов, и регистрируются в объединяющих их межсоюзных органах (152). Никакой регистрации вне проф. организаций, в каких-либо государственных органах, не требуется. Это — привилегия проф. союзов перед другими объединениями; ее важно отметить, и как характерное отличие от законодательства Зап. Европы, которое не признает такой самостоятельности союзного строительства.

С другой стороны, союзы пользуются всеми предоставленными проф. союзам правами только при условии их регистрации в подлежащем межсоюзном органе. Принцип демократического централизма, положенный в основу всего советского строительства, государственного и общественного, требует единства профессиональных организаций, и всякого рода «вольные» профессиональные объединения, не укладывающиеся в систему общего союзного строительства, в качестве полноправных объединений выступать не могут (153). Равным образом, «никакой иной комитет в предприятиях, учреждениях или хозяйствах, кроме... утвержденного соответствующим проф. союзом, не может пользоваться правами, предоставляемыми ст. 158—160» (157).

П. Принципы организации. Если проф. союзы сохранили, в общем, свою прежнюю организацию, то нэп внес в их существование другое существенное изменение: в соответствии с общей тенденцией нэпа к раскрепощению инициативы каждого отдельного трудящегося, он заменил обязательное членство добровольным.

Этого вопроса К. не касается, как и всех вопросов внутренней организации проф. союзов. Он только намечает основную схему этих организаций: общее и делегатское собрание (161) — комитет рабочих и служащих, как первичный исполнительный орган (156), — союз — межсоюзное объединение (154, прим.), не предусматривая ни форм организации самих союзов, ни их масштаба (губернские, областные, все-русские союзы). Только в самом названии проф. союзов «производственными», повторяемом в каждой статье главы о проф. союзах, выражен один из основных принципов проф. строительства в СССР — производственному, а не профессиональному признаку.

3. Функции профессиональных организаций.

И. Основная функция проф. союзов — представительство трудящихся, защита их интересов перед нанимателем и перед всякого рода государственными организациями. Ст. 151, открывающая главу о проф. союзах, провозглашает: «Проф. союзы... имеют право выступать перед различными органами от имени работающих по найму в качестве стороны, заключающей коллективные договоры, а равно представлять от их имени по всем вопросам труда и быта»¹⁾. В целях облегчения проф. союзам исполнения этой основной функции, «все государственные органы должны, согласно ст. 16 конституции РСФСР²⁾, оказывать проф. союзам и их объединениям всяческое содействие» (155).

¹⁾ В соответствии с этим, уполномоченные проф. союзов могут выступать на суде в качестве представителей своих членов по гражданским делам (Гражд. Проц. Код., ст. 16; по общему правилу, такими представителями могут быть только члены коллегии защитников), в качестве обвинителей и представителей интересов потерпевшего по уголовным делам о нарушении законов о труде (Уг. Проц. Код., ст. 50).

²⁾ «В целях обеспечения за трудящимися действительной свободы союзов, СССР... оказывает рабочим и беднейшим крестьянам всяческое содействие, материальное и иное, для их объединения и организации».

В частности, в этом качестве проф. организации избирают инспекторов труда (147), делегируют представителей в трудовые сессии нар. суда, третейские суды и примирительные камеры (169), а также участвуют в издании регламентирующих наемный труд постановлений НКТ (7 п. б., 18, 106, прим., 123, 129, 130, прим. 135, прим., 137, ср. 109, 112).

II. Наиболее подробно К. регламентирует деятельность комитетов рабочих и служащих¹⁾. К. устанавливает более детальное расчленение их функций; он относит к ним, помимо представительства:

1) «Наблюдение за точным исполнением администрацией предприятия, учреждения или хозяйства установленных законом норм по охране труда, социальному страхованию, выплате заработной платы, . . . а равно содействие государственным органам охраны труда» (ст. 158 п. в.).

В целях облегчения такого контроля, «администрация обязана доводить до сведения комитета в трехдневный срок о принятии рабочих и служащих, а равно извещать о предполагаемых увольнениях» (151, п. в). Предусмотренное в проекте ВЦСПС участие проф. союзов в найме и увольнении в окончательной редакции К. предоставлено им не было; такое право означало бы возврат к принципу огосударствления проф. союзов, от которого законодательство, при переходе к нэпу, отказалось. Далее, «члены комитета . . . имеют право беспрепятственного посещения всех мастерских, цехов, отделений, лабораторий и пр. в данном предприятии» (166).

2) «Мероприятия по улучшению культурного и материального быта рабочих и служащих» (п. г.); на эти мероприятия нанимателем, по коллективному договору, обычно производится %-ное отчисление.

3) «Содействие нормальному ходу производства государственных предприятий и участие через соответствующие проф. союзы в регулировании и организации народного хозяйства» (п. д). В настоящее время эта функция, в связи с стремлением приблизить к хозяйственному строительству более широкие рабочие массы, вновь выдвинута на первый план²⁾.

Для того, чтобы облегчить комитетам возможность осуществления перечисленных функций, К., с одной стороны, подводит правовое и материальное основание под самое существование комитетов, устанавливая минимальное число трудящихся, освобождаемых от постоянной работы для работы в комитете (159), и обеспечивая комитеты материальными средствами: расходы по их содержанию возлагаются на нанимателя, который обязан предоставить бесплатное помещение и про-

¹⁾ См. также Пост. ВЦИК 26/VIП—22 о порядке содержания фабзавкомов... (Собр. Узак. № 55, ст. 693).

²⁾ См. дирк. письмо ВЦСПС и ВСНХ 22/XI—23 № 586 об экономической работе проф. союзов («Труд» 24/XI—23 № 266).

изводить ежемесячное отчисление, в размере не свыше 2% от выплачиваемой им заработной платы (162; высшие союзные органы содержатся за счет членских взносов). С другой стороны, К. охраняет и моральную независимость членов комитета, закрепляя за ними определенное вознаграждение (см. стр. 109—110) и гарантируя им несменяемость (160, ч. 3) и обратный прием на работу по истечении срока их полномочий (160, ч. 2), обычно составляющего полгода.

III. Помимо приведенных специальных постановлений, беспрепятственную деятельность союзных организаций ограждает общее предписание ст. 161: «Никакие препятствия в деятельности комитетов и избирающих их органов союза (общие, делегатские собрания), не могут быть чинимы администрацией предприятия». Выполнение этого предписания обеспечивается также и уголовным законом (см. выше, стр. 154).

Глава XVI.

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА ¹⁾.

I. **Функции инспекции.** Надзор за выполнением панимателями узаконений о труде и колл. договоров в части, касающейся условий труда, возложен на инспекцию труда (146) ²⁾. Инспектора труда избираются губернскими советами проф. союзов и утверждаются НКТ (147); для осуществления возложенных на них обязанностей они вправе требовать от панимателей дачи необходимых объяснений и представления нужных книг, документов и сведений; делать им предписания об устранении замеченных нарушений; привлекать к ответственности за несоблюдение постановлений о труде; принимать экстренные меры к устранению условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих, хотя бы принятие этих мер и не было предусмотрено специальными узаконениями или распоряжениями НКТ (148, 149).

II. **Организация.** В соответствии с различными функциями, лежащими на инспекции труда, существует общая (правовая) инспекция, инспекция техническая и инспекция санитарная. Помимо этого, существует подразделение инспекторов и по отраслям хозяйства, точнее, из общей их массы (на 1 января 1923 г. — 1.082 чел.) выделены особые кадры для обслуживания транспортников (239 чел.) и работников земли и леса и строительных (63 чел.). Для разгрузки инспек-

¹⁾ С. Каплуна. Охрана труда и ее органы, М. 1922. *Его же*, Охрана труда в новых условиях, М. 1923.

Из журнальной литературы, освещающей деятельность инспекции труда за последнее время, см. ст. С. Каплуна в «Вестнике Труда» 1924 г. № 4 и И. Винникова в «В. Т.» 1924 г. № 1 и 4.

²⁾ На инспекции труда лежит также надзор за выполнением постановлений об охране труда в предприятиях, в коих наемный труд не применяется (см. стр. 10).

торов и подготовки новых сил установлена должность ассистентов¹⁾. Помимо этого, существует особая детская социальная инспекция, находящаяся в ведении органов Наркомпроса²⁾.

III. Осуществление охраны труда. Мы уже указывали, что выполнение инспекцией ее задач наталкивается на значительные препятствия, в особенности вследствие недостаточности числа инспекторов, обуславливающей их перегруженность, обширности районов и оторванности от губернских центров. Если в губернских городах и крупных промышленных районах охрана труда поставлена более или менее правильно, то в глухой провинции и в деревне положение ее оставляет желать много лучшего³⁾. В виду недостатка сил, НКТ выдвигает в качестве первоочередной задачи инспекция обслуживание индустриального пролетариата крупной и средней промышленности как путем непосредственного обследования, так и приема заявлений от рабочих⁴⁾; надзор за соблюдением постановлений об охране труда в других отраслях народного хозяйства отодвигается на второй план.

Другое существенное препятствие в развитии работы инспекции труда — отсутствие у хоз. органов денежных средств, необходимых для приведения гос. предприятий в соответствие с предъявляемыми к ним требованиями в области технической безопасности, санитарии и гигиены. В результате неудачного опыта прошлых лет за последнее время предусмотрена К. (148 п. а, г) система односторонних обследований и предписаний об устранении замеченных дефектов, сменилась договорной системой: инспекция входит с администрацией предприятия в соглашение о возможных по его финансовому положению затратах на охрану труда и конкретном плане работ в этой области (ремонт, переоборудование и т. п.), и о сроках, в которые эти работы будут произведены⁵⁾.

Глава XVII.

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ.

Наряду с органами проф. союзов и инспекции труда, на защите прав и интересов трудящихся стоят и учреждения, образованные для разрешения конфликтов, возникающих из трудового отношения, — примирительные (РКК, примирительные камеры и третейские суды) и судебные.

1. Расценочно-конфликтные комиссии.

I. Первой инстанцией по разрешению конфликтов, возникающих на почве применения колл. или трудовых договоров, является РКК (172). РКК образуется в каждом отдельном предприятии из равного числа представителей фабрично-заводского или местного комитета и администрации. Если число трудящихся в предприятии менее 30, то представителя комитета заменяет делегат-уполномоченный (156)^{а)}.

¹⁾ Пол. об ассистентах инспекторов труда из среды РКСМ, пост. НКТ № 768, («Труд» I/VI—23 № 44) и цирку. НКТ 10/XI—23 № 148 («Труд» 29/XI № 270).

²⁾ См. пол. 23/X—21 (Собр. Узак. № 66, ст. 506) и пост. СНК 13/IX—22 (Собр. Узак. № 59, ст. 745).

³⁾ См. ст. А. Резникова в «Труде» 1924 г. № 10 и 14 и Бахутова в «ЦНК» 10/I—24 № 8. См. также статьи в «Труде» за 1923 г. № 209 и 251.

⁴⁾ Цирк. НКТ 27/IV—23 о целесообразном использовании сил инспекции («Труд» 19/V № 108).

⁵⁾ См. цирку. НКТ 22/V—24 № 234/397, «Изв. НКТ» № 22.

⁶⁾ Пол. о РКК 3/XI—22 (Собр. Узак. № 74, ст. 911).

Споры, возникающие на почве заключения или изменения колл. договоров, РКК не подведомственны, — они составляют предмет ведения высших органов примирительного разбирательства — примирительных камер и третейских судов (см. ниже).

Это вполне естественно: поскольку колл. договор заключается не фабриками и местками, а высшим органом проф. объединения — союзом, и споры, возникающие в связи с заключением этих договоров, должны решаться в органе, в состав которого входят представители союза, а не одних только работников данного предприятия или учреждения.

При недостижении соглашения в первой инстанции спор передается либо, по соглашению сторон, в органы примирительного разбирательства, либо, при отсутствии соглашения, — в суд.

II. В случае достижения соглашения в РКК, решение является окончательным (173). Оно может быть отменено НКТ в порядке надзора только, если оно нарушает закон, в частности, если оно принято по вопросу, выходящему за пределы компетенции РКК¹⁾.

III. На РКК лежит не только функция разрешения возникших между нанимателем и трудящимися разногласий, но и функция предупреждения таковых: к предметам ведения РКК отнесен ряд вопросов могущих возбудить споры, независимо от того, возник ли такой спор или нет. Кам мы видели, расторжение трудового договора вследствие не пригодности трудящегося и неисполнения им своих обязанностей может последовать не иначе, как по решению РКК (47, прим. 1), РКК определяет размер вознаграждения за незаконченную сдельную работу (74), а также при изменении расценок (77, прим.); она распределяет сроки отпусков (118). Далее, РКК санкционирует вычеты из зар. платы (83), замену отпуска денежной компенсацией (91), применение сверхурочных (104, прим.)²⁾.

2. Примирительные камеры и третейские суды³⁾.

I. Ведению примирительных камер и третейских судов подлежат как споры, возникающие на почве применения колл. и трудовых договоров, так и споры, возникающие при заключении колл. договоров. Споры первой категории поступают на разрешение примирительных камер не иначе, как по рассмотрении их в РКК (171)⁴⁾.

¹⁾ Пол. о Бюро надзора по труд. делам («Труд» 16/XI—23, № 259). См. также статью М. Ж.—вой в «В. Т.» 1923 г. № 10—11 и Пост. НКТ 18/1—24 («Труд», 26/1 № 21).

Вопрос о правовом положении РКК в деталях недостаточно регламентирован и вызывает поэтому немало разногласий. См. ст. И. С. Войтинского в «Вестнике Промышленности, Торговли и Транспорта» 1923 г. № 6, Е. Малкова в «В. Т.» 1924 г. № 2 и М. Жемчужниковой в № 4.

²⁾ Ср. цит. Пол. о РКК.

³⁾ См. цит. книгу И. С. Войтинского.

⁴⁾ По буквальному смыслу ст. 171, это относится только к колл. договору, откуда можно было бы сделать вывод, что споры, вытекающие из трудового договора, могут быть направляемы и непосредственно в примирительную камеру. Но смысл ст. 171, очевидно, иной: спор из индивидуального договора с тем большим основанием подлежит предварительному рассмотрению в первой примирительной инстанции. Ст. 171 имеет в виду противопоставить делам, «связанным с проведением колл. договоров», не дела, связанные с проведением индивидуальных договоров, а дела, связанные с заключением колл. договоров, которые рассмотрению РКК не подлежат.

Споры, вытекающие из применения трудовых договоров, принимаются к рассмотрению «лишь в случаях, когда со стороны рабочих и служащих выступает союз»¹⁾: поскольку такие споры затрагивают только интересы отдельного трудящегося, образование специальной камеры не всегда оправдывалось бы важностью дела.

Примирительные камеры, в отличие от той конструкции, которая им присвоена на Западе, не являются постоянным учреждением: они составляются особо для каждого спора из представителей сторон; однако, в целях обеспечения надлежащей защиты интересов трудящихся, в качестве их представителя выступает обязательно соответственный проф. союз. Председатель камеры назначается органами НКТ. Его функции сводятся к облегчению сторонам возможности миролюбивого соглашения; в отличие от председателя третейского суда, он не принимает участия в голосовании.

В соответствии с таким характером примирительных камер, дела, — так же, как и в РКК, — не могут быть разрешаемы по большинству голосов, которое может составиться при присоединении одного из представителей одной стороны к мнению представителей другой стороны, а решаются только на основании соглашения; для этого, «в случае расхождения во мнениях представителей одной стороны, надо предлагать им предварительно договориться между собою»²⁾.

«Достигнутое в примирительной камере соглашение является для сторон обязательным» (173), и его неисполнение может служить основанием к судебному иску. Но непосредственной исполнительной силы оно не имеет, так как примирительная камера — не суд.

II. В случае безуспешного рассмотрения спора и в примирительной камере, он, — опять-таки не иначе, как по соглашению сторон, — может быть передан на рассмотрение третейского суда.

Третейский суд организуется «на основании третейской записи, составленной соответственными органами НКТ и подписанной сторонами, с обязательством подчиниться решению третейского суда»³⁾. Председатель третейского суда избирается по соглашению сторон⁴⁾.

Таким образом, и примирительные камеры, и третейские суды образуются по общему правилу не иначе, как при участии сторон, и советское право обязательного примирительного разбирательства не признает: обязательным является лишь судебное разбирательство, которое может иметь своим предметом только споры о праве, — о применении действующих договоров, а не о заключении новых. Проект К., по примеру западно-европейских законодательств, предусматривал обязатель-

1) Пол. о прим. камерах и третейских судах 23/III—23 (Собр. Узак. № 24, ст. 288). См. Инструкцию НКТ № 91 по применению этого Положения на транспорте («Труд» 28/X—23, № 218).

2) Цирк. Конфл. Отдела НКТ 19/XII—22, № 32/238 к орг. о порядке организации примирительных камер («Труд» 26/XII, № 292).

3) Пол. о прим. камерах, ст. 6. Регистрация записи в НКТ, повидимому, установлена для третейских записей по обще-гражданским спорам ст. 199 Гражд. Проц. Код.

4) Там же, ст. 8.

мый арбитраж, но он был отвергнут, очевидно, по той же причине, которая объясняет отрицательное отношение к нему со стороны западноевропейского пролетариата: он сводит на-нет свободу экономической борьбы и, в частности, устраняет возможность стачек.

Однако, так как конфликты, возникающие в связи с заключением колл. договоров, в особенности, если они принимают затяжной характер и вызывают забастовку, наносят существенный вред, как трудящимся, так и всему народному хозяйству в целом, то К. устанавливает из этого принципа два изъятия:

1) При всех «конфликтах в гос. учреждениях и предприятиях органы НКТ, по требованию проф. союзов, организуют третейские суды, причем принятие таковых для гос. предприятий или учреждений является обязательным» (171); таким образом, арбитраж обязателен для гос. органа, но не для трудящихся — он имеет такой же односторонне-принудительный характер, как и все, вообще, нормы трудового права (см. стр. 20).

2) «В случаях острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, третейский суд может быть назначен по особому постановлению высших гос. органов (ВЦИК, СНК и СТО)» (171). Таким образом, обязательный арбитраж помимо проф. союзов, по требованию гос. органов, может быть введен только в законодательном порядке.

«В состав третейского суда входят супер-арбитр и по равному количеству представителей от каждой стороны. Все вопросы решаются либо соглашением представителей сторон, либо, если таковое соглашение не достигнуто, одним супер-арбитром»¹⁾.

Решение третейского суда, разумеется, обязательно для сторон, паравне с решением суда государственного, впрочем, с одним отличием: решения последнего приводятся в исполнение в принудительном порядке, к решениям же суда третейского этот порядок применяется только в отношении панимателей²⁾, в отношении трудящихся «решение третейского суда проводится проф. союзом» (174), — возможность принудительного исполнения решения, постановленного третейским судом против трудящегося, таким образом, исключена.

Решение третейского суда, образованного без соблюдения вышеуказанных формальностей (составление третейской записи, ее регистрация, избрание супер-арбитра самими сторонами), не имеет принудительной силы.

Постановление третейского суда по существу, сторонами обжаловано быть не может. Но такое постановление, как и решение примирительной камеры, может быть отменено НКТ в порядке надзора, в случаях прямого нарушения им закона или серьезного нарушения устано-

¹⁾ Там же, ст. 9.

²⁾ Для этого решение третейского суда должно быть зарегистрировано нар. судом (особой сессией по труд. делам). (Гражд. Проц. Код., ст. 199, см. статью А. Ляха в «В. Т.» 1923 г., № 10—11, стр. 44).

вленных для примирительных камер и третейских судов процессуальных правил, которое могло отразиться на законности решения ¹⁾.

Следует отметить, что на рассмотрение третейского суда могут быть вносимы и споры, не рассматривавшиеся в примирительной камере (171).

3. Трудовые суды.

1. В случае недостижения соглашения в РКК или в примирительной камере, споры, возникшие на почве применения колл. или трудового договора, могут быть перенесены в суд. Закон подчиняет такие споры общему народному суду, но выделяет для их рассмотрения особые сессии по трудовым делам (труд. сессии).

В обычный состав нар. суда входят нар. судья и два заседателя из числа трудящихся, привлекаемых к несению этой повинности в порядке очереди; особая сессия нар. суда образуется из того же судьи, с заменой этих случайных заседателей постоянными: одного по избранию губ. совета проф. союзов и другого — от губ. отдела труда (К. 169, Пол. о судоустр., 93).

В настоящее время предполагается распространить на трудовые сессии принцип паритетности, заменив представителя от НКТ представителем от хоз. органов ²⁾.

Труд. сессии образуются при каждом губернском суде, т.-е. во всех губернских городах; в уездных городах и крупных промышленных центрах они учреждаются лишь в тех случаях, когда губ. суд, по согласованию вопроса с губпрофсоветом и губ. отделом труда, признает это необходимым ³⁾.

Там, где труд. сессий нет, трудовые дела рассматриваются нар. судом в общем порядке.

Заведующий губ. отделом труда и инспектора труда имеют право знакомиться с производством по трудовым делам, поддерживать обвинения и опротестовывать решения и приговоры ⁴⁾.

Гражданские дела общего характера подсудны нар. судам только на сумму до 500 руб.; трудовым сессиям подсудны все трудовые споры без ограничения суммы иска. Но там, где трудовых сессий нет, подсудность определяется, как и по обще-гражданским делам, в зависимости

¹⁾ Пост. НКТ 10/XI—23, № 150 «Труд», 5/XII—23, № 275, «Изн. НКТ» № 12/36. К случаям нарушения процессуальных правил должна быть отнесена и неправильная организация камеры или суда, в частности, нарушение паритетности.

²⁾ «Труд», 1924 г. № 123. Ср. А. Стопани, Трудовая прокуратура и нэп, «В. Т.» 1924 г. № 1, прил. № 1.

³⁾ Цирк. 15/V—23 НКТ, № 9/191 орг. и НКЮ, № 96 («Труд», 30/V, № 116).

⁴⁾ Ст. 131 Пол. о судоустр., в редакции, утвержденной II сессиею ВЦИК X созыва 7/VI—23 (Собр. Узак. № 48, ст. 481). См. также цирк. НКЮ и НКТ РСФСР 4/X—23, № 339/1012/203 («Изн. НКТ РСФСР», № 1), и разъяснение НКЮ РСФСР 9/I—24 («Изн. НКТ» № 9).

от суммы иска: иски на сумму более 500 руб. подсудны гражданской коллегии губ. суда¹⁾.

Кассационной инстанцией для труд. сессий является тот же губернский суд, что и для дел, разрешаемых в общем нар. суде; таким образом, эти сессии введены в общую систему суда, с тою, однако, особенностью, что Нар. Комиссару Труда предоставлено право возбуждать перед Верховным Судом вопрос об отмене в порядке надзора решений труд. сессий.

Для исполнения обязанностей прокурорского надзора по трудовым делам в Верховном Суде, центральная прокуратура назначает, по соглашению с НКТ, особого прокурора²⁾.

При губ. судах в 20 крупнейших губернских центрах учреждена также должность помощников прокуроров по трудовым делам³⁾.

II. Судопроизводство. В интересах трудящихся по найму, для исков о зар. плате установлены некоторые особые правила:

1) С нанимающегося не взыскиваются судебная пошлина и все прочие сборы и расходы по делу (Гражд. Проц. Код., 43).

2) В то время, как по общему правилу ответчик не может быть понуждаем к явке мерами административного воздействия, и в случае неявки дело разрешается заочно, на основании имеющихся данных, по делам о зар. плате суд может, в случае признания необходимости личной явки нанимателя и после вторичного вызова с соответственным предупреждением, постановить о его приводе (Гражд. Проц. Код., 100, 101).

3) Взыскание зар. платы может быть произведено нанимающимся в упрощенном порядке — в порядке так наз. судебного приказа, который выдается судьей по просьбе нанимающегося, на основании представленной им расчетной книжки, без вызова ответчика в суд; судебный приказ имеет силу исполнительного листа (Гражд. Проц. Код., 210, 212, 217). В отношении взыскания зар. платы с гос. органов, этот порядок неприменим (там же, ст. 211, п. 1).

1) Цирк. НКЮ 29/XI—23, № 244 («Еж.» № 46, «Изв. НКТ» № 2—3).

2) Пол. о судоустр., ст. 133 (в редакции, утвержденной 7/ВП—23, Собр. Узак. № 48, ст. 481).

3) См. Цирк. НКЮ РСФСР 7/I—24, № 2 («Изв. НКТ» № 4). «Труд» № 138.

ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ.

Цифры, напечатанные курсивом, обозначают страницы, на которых соответственный вопрос рассмотрен по существу.

А.

- Аванс, выдача при сдельном наряде, 113; недопустимость, 119.
Аварийные работы, сверхурочные, 88.
Австрийское право, 41, 96, 152.
Автономия воли, 13. см. соглашение.
Автономные республики, 22.
Агенты Госстраха, вознаграждение, 131, см. торговые агенты.
Агрономы, расторжение договора, 139.
Административная ответственность нанимателя, 153
Административно - технический персонал, вознаграждение, 130.
Администрация, вознаграждение, 130; грубое обращение, повод к расторжению договора, 138; подчинение колл. договору, 42; расчетные книжки, 72.
Аккордная плата, 69, 100. См. групповой аккорд.
Американское право, 36.
Английское право, 36, 120.
Арбитраж, 161—164.
Арест трудящегося, утрата права на вознаграждение, 107—108, мера дисциплин. взыскания, 121; основание к увольнению, 147.
Артели ответственного труда, 47, 120.
Артели промысловые, применение правил об охране труда, 10, 43.
Артель, как сторона трудового договора, 68—70.
Артисты, 131, см. бенефис, работники искусств.
Ассистенты инспекторов труда, 160.

Б.

- Батраки, заключение труд. договора, 62, расторжение, 139; охрана труда, 18—19. См. работники земли и леса, сельско-хозяйственные рабочие.
Бездействие власти, 155.

Безопасность государства, основание к назначению третейского суда, 163.

Безработица, см. борьба.

Бельгийское право, 41, 66.

Бенефис, 132.

Беременные, сверхурочные, 90; ночные работы, 91; отпуска, 96, оплата их, 110; пособие, 69, время выплаты, 113; право отказа от командировки, 22, 84; увольнение 147—150.

Бесперывность отдыха, 86; работ 91, 94, 95, 96, 112.

Бессрочные договоры, 78; расторжение, 139, 140, 142.

Биржа труда, 49—66; личный состав, 51, 53; определение квалификации безработных, 52; организационные принципы, 49—51; подбор трудящихся, 51, 52; последующая регистрация, 57—60; современная постановка дела, 52—54; попытка дальнейших реформ, 59.

Болезнь, 108. См. заразительная болезнь, нетрудоспособность.

Борьба с безработицей, 151.

Брак, неоплата его, 82.

Братья, применение их труда, 10.

Броня женщин, 150, подростков, 39.

Бюджетный набор, 126.

В.

Вербовка рабсилы, 58.

Взыскания, 91, 119, 121. См. иски, ограниченне взыскания, удержания, штрафы.

Взяточничество, увольнение, 151.

Вина нанимателя, 106, 141, 155, 156; нанимающегося, 79—82, 94, 143.

Власть нанимателя, см. хозяйская власть.

Внесудебное удовлетворение, претензий нанимателя, 79—81; рабочих, 123.

Водники, 125.

Водоснабжение, сверхурочные, 88.
Военнослужащие, неприменимость к ним К. 9, применение к ним правил об охране труда, 10.
Военные предприятия и учреждения; применимость К. 18, 42.
Военный коммунизм, 16, 51, 105, 124.
Возмещение убытков, см. убытки.
Вознаграждение, как признак трудолюбия, 43—45. См зар. плата.
Воинская повинность, 38, 110; см. красноармейцы, призыв, территориальные части.
Воскресный отдых, 94. См. дни отдыха.
Восполнительные нормы, 12—15, 73.
Восьмичасовой рабочий день, введение, 85; сокращение, 91—93; удлинение, см. сверхурочные работы.
Врачи, 92. См. мед. персонал.
Вред, возмещение его, 155. См. убытки, ущерб.
Вредные производства, труд несовершеннолетних, 63, 93, 96, 126; женщин, 93; рабочее время, 93; оплата его, 112; дополнительные отпуска, 95—96; спец-одежда, противоядия, 105.
Временная работа, понятие, 56; недопустимость испытания, 56; выплата вознаграждения, 113.
Временное отсутствие работы, 82—84, 102, 109, 143.
Время выплаты зарплаты, 115. См. сроки выплаты.
Время исполнения труд. договора, 24. См. рабочее время.
Время отдыха, 93—97. См. отпуск.
Всеобуч, сохранение права на вознаграждение, 110.
Вспомогательные работы, 85. См. подготовительная работа.
Выборные должности, 38.
Выговор, 121.
Выдачи дополнительные, 104—105.
Выселение трудящихся, 113.
Выходное пособие при расторжении договора нанимателем, 82—83, 144—145, трудящимся, 140; при прекращении договора смертью нанимателя, 136.
Выходные дни, 94. См. дни отдыха.
Вычеты, 80—82. См. удержания.

Г.

Генеральные договоры, 30.
Германское право, 15, 29, 37, 39, 49, 51, 63, 77, 96, 100, 101, 110, 111, 138, 148.

Гигиена, 92, 105. См. здоровье, санитарное состояние.
Голландское право, 29, 41, 110.
Горная промышленность, 14.
Горняки, 93, 134.
Государственная торговля, 132.
Государственное вмешательство, 14.
Государственные органы, 114, 115, 129—131, 165.
Государственные предприятия, 17, 18, 38, 39, 42, 97, 122, 163. См. хоз. органы.
Государственные служащие, 42, 70, 96, 152; за границу, 23.
Государственные учреждения, 18, 42, 97, 163.
Гражданская ответственность нанимателя, 36, 55, 56, 155—156; нанимающегося, 42. См. убытки.
Гражданский Кодекс, податливый характер норм, 12; невключение в него трудового договора, 18; применимость к трудовым отношениям, 23—25.
Гражданское право, 24, 36.
Грубая небрежность, 156. См. небрежность.
Грубое обращение, расторжение договора, 138, 140.
Групповой аккорд, 70. См. аккордная плата.

Д.

Давность исковая, 25.
Дарения, 43.
Датское право, 29.
Двигатели, охрана труда, 134, 155.
Дворники, 134.
Дееспособность, 60.
Дежурство, 92.
Действие К. во времени и в пространстве, 22—23.
Действительность труд. договора, 60, 63, 71. См. недействительность, оспоримость.
Делегатские собрания, 157.
Делегаты, 101, 149. См. представители.
Демобилизованные, 53.
Демократический централизм, 157.
Денежная реформа, 115, 127.
Денежное вознаграждение. См. зар. плата.
Дети, применение их труда, 10. См. малолетние, несовершеннолетние.
Детская инспекция, 160.
Дисциплинарная ответственность, 42, 79, 81, 155. См. взыскание.

Дни отдыха, 94; оплата сверхурочных, 102.
Добровольное членство, 157.
Доверие личное и политическое, последующая регистрация, 58; увольнение 141, 142.
Договорная свобода, 12.
Договорное начало, 17, 20, 27, 36.
Долевая ответственность, 61.
Должностные преступления, 152, 155.
Дома для дефективных детей, условия труда, 92, 96.
Домашняя прислуга 58, 72, 83, 89, 99, 117, 134, 137.
Домашняя промышленность, 43. См. квартирники.
Домовые рабочие, 86.
Дополнение К., 26.
Дополнительное вознаграждение, 102—105, 128—133.
Дореволюционное право, 71, 77, 87, 116, 134, 137, 139, 143, 147. См. Устав о пром. труде.
Дороговизна, см. надбавки.
Досрочное расторжение договора нанимающимся, 137, 138—139; нанимателем, 141.
Доступ в мастерские, см. посещение мастерских.

Е.

Еженедельный отдых, 94—95.

Ж.

Железнодорожники 19, 125. См. транспортники.
Железные дороги, повышенная ответственность, 156.
Женщины, охрана их труда в Зап. Европе, 14, по К., 26, 65; ночной труд, 91—92; работа во вредных производствах, 93; переноска тяжестей, 134; ограничение права увольнения, 150; невыселение, 118. См. беременные, кормящие грудью.
Жилище, 44, 116, 117, 134.
Жиры, 105.

З.

Забастовка, 51. См. Стачка.
Заблуждение, 24.
Задолженность нанимателя, см. просрочка; нанимающегося, 119.
Заклученные, непрямимость к ним К., 9.
Законное залоговое право, 123.
Залог, 120, 123.

Заработная плата, 98—133; время выплаты, 115; вычеты, 80—82; доп. вознаграждение, 101—105; место выплаты, 115; минимум зар. платы, 98—99; натуральная форма оплаты, 116—118; недопустимость удержаний, 119—122, см. неприкосновенность; персональные ставки, 128; оплата непроработанного времени, 105—112; право преимущественного удовлетворения треб. о зар. плате, 122—124; премиальное вознаграждение, 130—131; процентное вознаграждение, 131—133; сдельная оплата, 99—101; сроки выплаты, 113—115; тарифная сетка, 124—126; тарифные ставки, 126—128.

Заразительная болезнь, 147.

Заседатели, оплата непроработанного времени, 109.

Здоровье несовершеннолетнего, охрана его, 63, 139, трудящихся, 139, 159. См. вредные производства, жилище, охрана труда, санитарное состояние.

Злонамеренная порча машин, основание к увольнению, 145.

Злоупотребление властью, 155.

И.

Иждивение, 103.

Избиратели, оплата непроработанного времени, 109.

Изменения К. 26.

Изменения колл. договора, 31, 32.

Имущественный наем, 11, 44.

Инвалиды, 39, 53.

Инициатива профсоюзов, 35; частная, 17, 124.

Иностранцы, 43, 61.

Инспекция труда, 36, 159—160; оспорение труд. договора, 76; решение открытия или перевода предприятия, 133; сверхурочных, 87, труда малолетних, 63, 64; увольнение беременных, 150; расторжение договора несовершеннолетних, 63; утверждение правил внутр. распорядка, 37; участие в суд. разбирательстве, 164.

Инструмент, износ его, 104.

Интенсивность труда, 44.

Иски о зарплате, 165.

Исковая давность, 25.

Исполнение работы, 78—84.

Испытание безработных, на бирже труда, 52; нанимателем, 55—57, 135.

Ищущие труда, 53, 55.

К.

- Казначей**, прием на работу, 58.
Кануны дней отдыха и праздников, рабочее время, 95; оплата 111.
Карантин, пособие, 108.
Кассационная инстанция, 165.
Кассиры, прием на работу, 58; представление залога, 120.
Квалификация безработных, 51, 52; трудящихся, 124, 125.
Квалифицированная рабочая сила, восстановление ее, 39, 111; спрос на нее, 53; прием на работу, 58, 59, 89; тарификация, 125; увольнение, 144.
Квартира, см. жилище.
Квартирники, распространение на них К. 18, 21, 42; колл. договора, 35; прием на работу, 39, 58; заключение труд. договора, 62; сверхурочные, 86; увольнение 143, 147.
Кладовщики, прием на работу, 58.
Книги по охране труда, ведение их, 90, 135, 159.
Кодекс законов о труде 1918 г., 20, 21, 25, 26, 37, 56, 63, 85, 96, 97, 98, 100, 113, 117, 148.
Кодекс законов о труде 1922 г., 18—27.
Кожевники, 23.
Коллективный договор, 26, 27—36; законоподобный характер, 33, 36; значение, 27—29; изменения, 31, 32; конфликты из колл. договора, 160, 161; оспоримость, 32; ответственность за неисполнение, 35—36, 42; перезаключение, 34; пересмотр, 30; распространение на всех работников предприятия, 35, на всю отрасль промышленности, 35; регистрация, 31; срок, 34; субъекты, 29, 31; форма, 31—34; юр. сила, 35—36, 74—75; колл. договор и правила внутр. распорядка 37; обычные условия колл. договоров, 34, 82, 124, 140, 145, 146.
Командировки, понятие, 84; право нанимателя отправлять в командировку, 84; командировки в отдаленные местности, 42; оплата 102—103. освобождение командировочных от взыскания, 122.
Комиссионный договор, 41, 44.
Комитет государственных заказов, 114.
Комитеты бирж труда, 53.

- Комитеты рабочих и служащих** 101, 157, 158—159. См. члены комитетов.
Коммивояжеры, 41, 44.
Компенсация отпуска, 96, 104; проедежды, расходов по командировке, 103; спец-одежды, жиров и т. п., 105, субботних часов, 94; освобождение к. от взыскания, 122.
Конкуренция, ограничение ее, 73—74.
Конторский труд, рабочее время, 92; срок отпуска, 97.
Конфекционная промышленность, 43.
Конференции, оплата участников, 109.
Конфликтный порядок, 97, 100, 133, 146, 148, 152.
Конфликты, разрешение их, в колл. договоре, 29; в органах примирит. и суд. разбирательства, 160—165.
Контроль, см. инспекция труда, проф. союзы.
Концессионные предприятия, 43.
Кооперация, 117, 132.
Кормящие грудью, недопущение ночных работ, 91, сверхурочных. 90; перерывы для кормления. 94, оплата их, 112.
Корреспондентские пункты, 54.
Кража, 146, 151.
Красноармейцы, уволенные по болезни, 53.
Крепостные, их труд. 10.
Курсовые разницы, см. потери на курсе.
Кустари, применимость к ним К., 9, 44, 46, 53; применение труда малолетних, 64. См. домашняя промышленность, ремесленники.
- ## Л.
- Лесная стража**, 133.
Летние колонии, 96.
Лечебные учреждения, 37, 92. См. мед. персонал.
Ликвидация предприятия, основания к увольнению, 136, 142, 144, 149.
Личное доверие, см. доверие.
Личные обстоятельства, как причина неяви, 107.
Личный наем по зап.-евр. праву, 15, 41.
Личный характер труд. договора, 78
Локальные договоры, 30.

М.

Маклерский договор, 44, 131.
Максимум вознаграждения, 115, 124, 129; перерыва, 93; промежутков между сроками выплаты, 20, 113; рабочего времени, 20, 85.
Малолетние, понятие 111; охрана их труда, 14; поступление на работу, 63; недействительность договора, 63, 76; рабочий день, 92. См. дети, несовершеннолетние.
Мануфактуры, охрана труда, 14.
Маски, 105.
Матери, см. кормящие грудью.
Материалы, доброкачественность при сдельной оплате, 101; обязанность бережного обращения, 80, 145; предотвращение порчи, 88.
Машины, исправность при сдельной оплате, 101; порча, последствия, 106, 145; предотвращение ее, 88.
Медицинский персонал, 83, 92, 126, 131. См. врачи, лечебные учреждения.
Межсоюзные объединения, 157.
Местные комитеты, см. комитеты.
Место выплаты зарплаты, 116; исполнения труд. договора, 24, 42, 84. См. перевод, работы на открытом воздухе.
Металлисты, 125.
Милиция, 133.
Минимум вознаграждения, сохраняемый 'за' трудящимся, 81, 98—99, 101, 112, 117, 121.
Минимум прав трудящихся, 16, 17, 20, 73.
Минимум средств существования. См. прожиточный минимум.
Монополия посредничества по найму, 49.
Мурманская губерния, отпуска, 96.
Мыло, 105.

Н.

Наградные, 130, 131
Нагрузка, 85, 128,
Надбавки на дороговизну, 127,
Наем, см. имущественный найм, личный найм.
Наемный труд, как предмет трудового права, 10.
Наниматель, 61.
Нанимающийся, 61—64.
Наркомтруд (НКТ), 10, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 34, 35, 37, 59, 73, 85, 88, 89, 93, 94, 95, 96, 97, 103, 105, 111, 129.
Нарпит, выходной день, 94, 131,

Нарсуд, см. труд. суды.
Нарушение договора нанIMATEЛЕМ, повод к расторжению, 138.
Наследники, 136.
Натуральное вознаграждение, 44, 105, 116—118, 124, 126.
Начеты, 82.
Небрежность трудящегося, последствия, 80, 108, 136.
Недееспособность, 24.
Недействительность колл. договора, 31—34, 35—36; правил внутр. распорядка, 37; трудового договора, 23, 72; ее последствия, 79—83. См. оспоримость.
Недобросовестность трудящегося, 137, 143.
Недовыработка нормы, 101, 143.
Независящая причина, 100, 106, 107
Неисполнение работы, 79. См. неявка, прогул.
Нейтрализующие вещества, 105.
Неопределенный срок договора, 77—78. См. бессрочные договоры.
Неподатливость норм трудового права, 12—15, 17.
Непредвиденные случайности, 106.
Непреодолимая сила, 156.
Непригодность нанявшегося, основание к увольнению, 141, 143, 144, 149, 150.
Неприкосновенность зарплаты, 113 119—122. См. фонд зар. платы.
Несамостоятельный труд, 14, 47.
Несменяемость, 146, 159.
Несовершеннолетние, охрана труда в Европе, 16, по К., 26; вредные работы, 93; заключение труд. договора, 62; нормы выработки, 111; ночные работы, 91; оплата, 111; отпуск, продолжительность, 95, время отпуска, 96; воспреещение компенсации, 96; раб. день, 92; распоряжение зар. платой, 64; расторжение, 63, 140; сверхурочные, 90. См. дети, малолетние, подростки, ученики.
Несостоятельность, 122.
Несчастные случаи, 135.
Нетрудоспособность, основание к увольнению, 147.
Неумелость, см. непригодность.
Неустойка, 74.
Неявка на работу, ее значение 79, 108, 146, 147. См. прогул.
Новая экономическая политика, 16—18, 20—21, 51, 107, 124, 158.
Нормальные условия работы при сдельной оплате, 101.

Нормы выработки, 19, 22, 100—102, 111. См. недовыработка.
Ночной отдых, 86.
Ночной труд, продолжительность, 91; оплата, 112.

О.

Обеденный перерыв, 93.
Обман, 24
Оборона, сверхурочные работы, 85, 88.
Оборудование, см. машины.
Общественные учреждения, применимость К., 18, 43.
Общие собрания рабочих и служащих, 157.
Обязанности трудящегося, исполнение работы, 79—82, работы, не предусмотренной договором, 82—84, 102, 109, 143, неисполнение, основание к расторжению, 145. См. небрежность, неявка, прогул.
Обязательное посредничество, 49—50, 54.
Обязательный арбитраж, 143, 162.
Ограничение взыскания из трудового вознаграждения, 80. См. неприкосновенность удержания.
Ограничение свободы нанимающегося, 73, 77. См. прикрепление.
Опасные работы, 83. См. предотвращение.
Опекуны, расторжение договора, 63.
Оплата непроработанного времени, 105—113. См. зарплата, натуральное, сдельное вознаграждение.
Опоздание, 87, 145. См. просрочка.
Освидетельствование несовершеннолетних, 63.
Особо вредные предприятия, см. вредные производства.
Особые дни отдыха, 94. См. еженедельный отдых, праздники.
Оспоримость колл. договора, 32; труд. договора, 75, 77.
Остзейское право, 137.
Ответственность за нарушение законов о труде, 153—156, 159; колл. договора, 35—36. См. гражданская, дисциплинарная, долевая, солидарная, уголовная ответственность.
Ответственные работники, 56, 62, 85, 128, 144.
Отделы труда, составление примирительных камер и трет. судов, 162; регистрация колл. договоров, 31; установление дней отдыха, 94. См. Наркомтруд.

Отдых, см. время отдыха.
Отказ безработного от работы, 55 трудящегося от выполнения работы, 82—83. См. расторжение.
Откомандирование, 152.
Отлучки с места работы, 94, 114. См. неявка.
Отмена решений Р.К.К., 161; третейских судов, 163; труд. судов, 165.
Отпуск, 95—97; оплата, 110; время таковой, 113; увольнение находящегося в отпуску, 149; компенсация за неиспользованный отпуск, 25.
Отравление, выдача противоядий, 105.
Отстранение от службы, 108, 145.
Отсутствие сырья, значение, 106.
Отчисление испытуемого, 56.
Отчисления денежные, 158, 159.
Офферта, см. предложение.
Охрана материнства, см. беременные, кормящие грудью.
Охрана труда, 133—135, квартирников, 43, ненаемного труда, 10; действие проф. союзов, 158.
Очки, 105.

П.

Падающая валюта, 126.
Парикмахеры, 131.
Паритетность, 164.
Паровые котлы, 134.
Партийные работники, 39, 42, 152.
Паспорт, передача нанимателю, 136.
Педагогический персонал, 131. См. дома для дефективных детей.
Пена, 114.
Переброска безработных, 50, 53; партийных работников, 39, 152.
Перевод предприятия, 140, 143, 144; трудящегося на другую работу, 82—83, 103; в другое предприятие, 84.
Переноска тяжестей, 134.
Перезаключение колл. договора, 34.
Перерыв для отдыха, 93—94.
Пересмотр колл. договора, 30.
Переход труд. договора на др. нанимателя, 30, 136; предприятия, 142.
Периодичность выплаты зарплаты, 103; отдыха, 94.
Персональные ставки, см. спец. ставки.
Печатники, 93. См. работники печати.
Письменная форма труд. договора, 71, 72.
Пища, прием ее, 93.
Плата, см. зар. плата.
Платежные периоды, см. сроки выплаты.

веренные, неприменимость к ним
К., 10, 40.
овреждения, возмещение их, 80.
См. вред, убытки, ущерб.
временная плата, 44, 99—102, 111,
112.
вышенная ответственность пред-
приятый, 156.
одатливые нормы, 12—15.
одбор безработных по требованию
нанимателя, 51, 52; производство
подбора нанIMATEЛЕМ, 53.
одготовительная работа, оплата
ее, 100.
одъемные механизмы, 134.
одземные работы, труд несовершен-
нолетних, 63; женщин, 93; продол-
жительность труда, 93, оплата, 112.
одмастерья, 11.
одростки, оплата, 111, переноска
тяжестей, 134. См. несовершенно-
летние, ученики.
одряд, 10, 12, 38, 40, 41, 45, 46, 47,
48, 65, 67, 69, 79, 123.
одрядчики, неприменимость к ним
К., 10, возложение риска исполнения,
106.
одчинение трудящегося нанIMATEЛЮ,
41, 42. См. экономическое неравен-
ство, уравнение.
оджар, 106.
политические права трудящихся, до-
говорное ограничение, 73; осуще-
ствление, 109.
политическое доверие, см. доверие.
омещение, см. жилище, санитарное
состояние.
оручение, 40, 78.
орча, см. вред, материалы, машины,
повреждения.
орядок выплаты зарплаты, 113—
116.
осещение мастерских членами ко-
митета, 158.
оследующая регистрация, 38, 54—
57, 60, 144.
особие органов соц. страхования,
81, 108, 122, 155. См. выходное по-
собие.
осредники, 65—68.
осредническое бюро, 60.
осреднические конторы, 50.
остановления Н.К.Т., см. Нарком-
труд, примирительных камер, 32,
162, третейских судов, см. решения.
остоянные работы, понятие, 56.
отери на курсе, 115.
очасовая оплата, 102.
отсучная оплата, см. сделная.
отясное деление, 98, 127.

Правила внутреннего распорядка,
36—37, 75.
Правовая инспекция, 159.
Право на труд, 61.
Право удержания нанIMATEЛЯ, 80—82.
Праздники, 94; оплата сверхуроч., 102.
Практиканты, 38—39.
Пребывание под стражею, 146, 147.
См. арест.
Превышение власти, 155.
Предварение, см. предупреждение.
Предложение заключить труд. догово-
вор, 24.
Предотвращение опасности, 83, 88.
редохранительные приспособле-
ния, 105.
Предпраздничные дни, см. каноны.
Предприятия, открытие, 133. См. гос.
фабрично-заводские, частные пред-
приятия.
Представители выборные на съездах,
сохранение зар. платы, 109; при
заключении труд. договора, 24, 62.
Предупреждение о расторжении
договора, см. сроки предварения.
Преимущественное удовлетворе-
ние требований о зарплате, 122.
Прекращение сообщений, 107, труд.
отношения, 135—153, истечением
срока, 135, соглашением сторон, 135,
смертью, 136; по требованию тру-
дящегося, 137—141, нанIMATEЛЯ,
141—150, проф. союза, 150—152,
суда, 153. См. расторжение.
Премияльное вознаграждение, 100,
121, 130.
Привилегированный характер тру-
дового вознаграждения, 119—124.
Привлечение к следствию, 145.
Привод принудительный нанIMATEЛЮ-
щегося, 137; нанIMATEЛЯ, 165.
Приемыши, 104.
Призыв в Красную армию, 143,
144, 149. См. военнoслужащие.
Прикрепление трудящегося, 16, 113,
119, 136, 137, 142, 148.
Примирительные камеры, 161—162.
Примирительное разбирательство,
34, 36.
Принудительные нормы, 12—15,
20, 40, 73, 113, 115, 140, 144.
Принудительный прием на работу,
55, 56.
Принуждение, недействительность до-
говора, 24.
Принятие на работу, сообщение
комитету, 158. См. биржи труда.
Приостановка производства, влия-
ние на зар. плату, 106, основание
к увольнению, 136, 142, 149, 150.

Приработок, 102, 128.
Прислуга, см. домашняя прислуга.
Прогул, 121, 146. См. неявка.
Продление колл. договора, 34; труд. договора, 77.
Продовольствие, см. натуральное вознаграждение.
Прожиточный минимум, 80, 81, 103.
Прозодежда, 105.
Производительность труда, 100, 101.
Производственные союзы, 157.
Прокурорский надзор, 165.
Пролетариат, его роль в истории трудового права, 13—14; зависимость от нанимателя, 15.
Промысловая кооперация, применимость правил об охране труда, 10, 53, 64.
Промышленные предприятия, сверхурочные, 89. См. предприятия, фабр.-зав. предприятия.
Промышленные рабочие, см. фабр.-зав. рабочие.
Просрочка исполнения трудового договора, 24, выплаты зар. платы, 114; основание к расторжению, 138.
Простой, 106.
Противозаконность труд. договора, 24. См. недействительность.
Противоядия, 105.
Профессиональная дисциплина, 39.
Профессиональное движение, 13—14, 27, 35, 84.
Профессиональные работники, 38, 39, 42.
Профессиональные секции бирж труда, 53.
Профессиональные союзы, 156—159; борьба со сверхурочными, 89; воспрепятствование их деятельности, 154; выработка правил внутреннего распорядка, 37; исполнение функций Р. К. К., 80; ограничение их прав, 74; ограничение натуральной зар. платы, 117; организация принудительного арбитража, 165; орган надзора, 94, 129, 149; ответственность по колл. договору, 36; посылка на работу, 49; представители трудящихся, 36, 62, 157, 162, 164; публично-правовой характер, 35; расторжение труд. договора, 138, 140, 150—152; регулирование зарплаты, 128; субъект колл. договора, 30, 74; установление норм выработки, 101; сроков выплаты зарплаты, 115.
Процентное вознаграждение, 100, 131—133.

Проценты, взыскание их, 114.
Прусское право, 44.
Публичное право, 24.
Публично-правовые нормы, в трудовом праве, 16, 23, 49, 71, 91, 154.
Публичные права, осуществление их трудящимся, 109.

Р.

Работа. См. вспомогательная, подготовительная работа.
Работники земли и леса, 159.
Работники искусств, 48—49, 86, 131.
Работники печати, 102. См. печатники.
Работники просвещения, 125. См. педагоги.
Работы на открытом воздухе, 93, 134.
Рабочая сила, как предмет труд. договора, 41, 62, 67, 79, 106.
Рабочее время, первые шаги к его регулированию, 14.
Рабочее законодательство, 14.
Рабочее кредитование, 119.
Рабочие, срок испытания, 56.
Рабочий день, 84—86; см. восьмичасовой раб. день.
Равноправие, женщины и мужчины, 150, 151.
Разбивка по разрядам, 125, 126.
Разгрузка биржи труда, 53.
Раздаточные конторы, распространение на них К., 18, 67.
Разрешение конфликтов, 160—165.
Разряды должностей, 124.
Распределение рабочей силы, 55.
Расторжение договора, 136—152, несовершеннолетнего, 63, при неполучении вознаграждения, 114, см. прекращение.
Расценки сдельные, 100.
Расценочно-конфликтные Комиссии, 160—161, функции, 56—57, 80, 87, 97, 100, 104, 108, 141, ограничение прав, 74.
Расчетные книжки, 71, 72, запись сверхурочных, 90.
Регистрация безработных, 51, 144, колл. договоров, 31; проф. союзов, 156; третейских, записей, 162, 163; труд. договоров, 70. См. последующая регистрация.
вий труда, 17.
Ремесленная промышленность, 53.
Ремесленники, их труд, 10; применение труда малолетних, 64.
Ремонт, сверхурочные, 88.

ремонтные рабочие, раб. день, 86.
Респираторы, 105.
Решения примирительных камер, 163,
труд. судов, 165.
Римское право, 11, 12, 15.
Риск, возложение на нанимателя, 38,
81, 106.
Родители, применение их труда, 10;
расторжение ими труд. договора, 63.
Родственники, применение их труда,
10; совместная служба, 42.
Роды, получение пособия, 108, 147.
Ростовщические сделки, 73, 76, 77.

С.

Самовольный уход, 137.
Самостоятельный труд, 14.
Санитарная инспекция, 159.
Санитарное состояние места работы,
19, 101, 134, 155.
Санитарные условия труда, повод
к расторжению договора, 138.
Санитарный надзор, 133.
Сбережения несовершеннолетнего, 64.
Сверхурочные работы, 85, 87—91;
оплата, 102.
Свидетели, оплата их, 109.
Свобода коалиций, 28, 80.
Свойственники, совместная служба,
42.
Сдельная плата, 44, 99—102, 112, 128.
Сезды, оплата участников, 109.
Сезонные работы, 85, 87—88.
Сельско-хозяйственные рабочие,
прием на работу, 53, 72, 86, 87.
Семья, см. члены семьи.
Сестры, применение их труда, 10.
Систематическое неисполнение
обязанностей, 145, 149. См. обя-
занности.
Служащие, срок испытания, 56.
Служба в отдаленных местностях, 42,
96.
Служебность, как признак трудового
договора, 41, 67.
Случайная невозможность испол-
нения, 106.
Сменная работа, 91, 112.
Снабжение продовольствием, 117.
Снятие с работы, 151.
Смерть, прекращение договора, 136.
Совместительство, 42.
Совработники, 125, 131.
Совхозы, условия труда, 19, 107.
Соглашение сторон, 38—40.
Соглашение, добровольный характер,
38—40.
Содержание под стражей, основа-
ние к увольнению, 147. См. арест.

Содержание членов семьи, 120.
Сокращение рабочего дня, 91—93;
накануне дней отдыха и праздни-
ков, 95.
Сокращение штатов, 141, 142, 150.
Солидарная ответственность, 24,
61, 66, 68, 69.
Социальная принадлежность на-
нимающегося 44—48.
Социальное страхование, 26, 27, 107,
108, 154, 155. См. пособие.
Социально-хозяйственное назна-
чение, 23, 74.
Социальный мир, 16.
Союзные республики, 22.
Специальное законодательство, 15.
Специальные знания, значение при
найме, 58.
Спецодежда, 105, 120.
Спецставки, 129—130, снижение их,
115, 125.
Сплавные работы, 30, 87.
Споры, см. конфликты.
Средний заработок, 102, 103, 104,
106, 110.
Сроки выплаты зарплаты, 113—114,
139; испытания, 56—57; колл. до-
говора, 31; предварения, для нани-
мателя, 144, для трудящегося, 139;
службы, 144, труд. договора, 77
истечения 135.
Стабильность трудового договора,
148.
Стаж безработных, 51, 52; служа-
щих, 53.
Стачка, 27—29, 36, 80, 143, 163. См.
забастовка.
Стипендиаты, 40.
Стихийные бедствия, 88.
Сторожа, прием на работу, 58.
Строители, 134, 159.
Строительные работы, охрана тру-
да, 134, 155.
Студенты—практиканты, 38—39,
150.
Субъекты, колл. договора, 29, 31; труд.
договора, 61—64.
Судебная пошлина, 165.
Судебный приказ, 165.
Суперарбитры, 163.
Супруги, применение их труда, 10.
Суточные, 103; освобождение от взы-
скания, 122.

Т.

Табачники, 93.
Тантъемы, 130.
Тарифная сетка, 124—126.
Тарифные соглашения, 34.

Тарифные ставки, 99, 106, 108, 111, 113, 124, 126 — 128.
Твердая валюта, 34, 127.
Твердые тарифы, 129.
Территориальные части, сохранение заработка за призванными, 110, 143.
Техническая инспекция, 159.
Технический надзор, 133.
Технический персонал, 130, 131, 139.
Товарищество, 70, 78.
Товарный индекс, 126.
Товарный рубль, 127.
Торговые агенты, 40, 44, 89.
Торфоразработка, 87, 135.
Трансмиссия, 134.
Транспортники, 18, 19, 86, 89, 113, 124, 134. См. железнодорожники.
Третейские суды, 162—164.
Трудовая повинность, 16, 17, 27, 38, 55.
Трудовое вознаграждение, см. зарплата.
Трудовое право, понятие, 9; предмет, 9—10, развитие в капиталистических странах, 11—15, Сов. России, 15—18.
Трудовой договор, заключение, 60—78; оспоримость, 75, 77; ответственность, см. гражданская ответственность; понятие, 37—44, 106; прекращение, 135—153; регистрация, 70; срок, 34; субъекты, 61—64; форма, 70—72.
Трудовые споры, 164. См. конфликты.
Трудовые суды, 164—165.
Трудоспособность, утрата ее, 108, 147.
Тщательное исполнение, 79.
Тяжелые работы, см. вредные производства.

У.

Убытки, возмещение их нанимателем, 39, 56, 76, 114, 120, 155; нанимающимся, 24, 79—81. См. вред, ущерб.
Уважительность причины неявики, 108, 146, расторжения договора, 138.
Увечье, получение пособия, 108, 155.
Увольнение, 141—150; сообщение Комитету, 158; как мера взыскания, 158.
Уголовная ответственность нанимателя за нарушение закона, 39, 55, 63, 79, 91, 117, 153—155; за нарушение колл. договора, 36, 42; нанимающегося, 80, 137.

Уголовное деяние трудящегося, 145—146.
Уголовный суд, приговор, 145, 152.
Угрозы, 24.
Удержания из зарплаты, 108, 119—122. См. ограничения
Удовлетворение требований рабочих по гос. подряду, 123.
Удостоверение личности 137; о службе, 152—153.
Укрупнение колл. договоров, 30, 125.
Умственный труд, 41, 92.
Умысел, 156; см. злонамеренная порча
Управление домами, предмет трудового договора, 40.
Уравнение нанимателя и нанимающегося, 148; рабочих и рабочих, 150.
Уравнительность оплаты труда, 99, 125.
Условия в трудовом договоре, 24.
Условные знаки в удостоверениях, 152.
Усыновленные, 104.
Уход за больным, пособие, 108.
Участники войны, 39.
Ученики, прием на работу, 53, охрана труда, 134, увольнение, 147, 149. См. ученичество.
Ученичество, 60, бесплатное, 44; заключение договора, 70, предельный срок, 77.
Учреждения, см. гос. учреждения.
Ущерб, возмещение его, 107, 154. См. вред, повреждение, убытки.

Ф.

Фабричная промышленность, регулирование труда, 13—14, 71.
Фабрично-заводские комитеты, см. комитеты.
Фабрично-заводские предприятия, 156.
Фабрично-заводские рабочие, как основная категория трудящихся, 19.
Фабрично-заводские законодательства, 14—15, 19.
Фабричные лавки, 116.
Физический труд, 41, 96.
Фирменные договоры, 29, 30.
Фонд заработной платы, бронировка, 114, неприкосновенность, 122.
Форма зар. платы, 116—118; колл. договора, 31—34; труд. договора, 70—72.
Французское право, 29, 37, 66, 119, 120.

Х.

Ишение, основание к увольнению, 151.
Слебопекарни, охрана труда, 10.
Хозяйская власть, 27, 37, 47, 116.
Хоз. органы, отношение к биржам труда, 52, к сверхурочным, 89, к оплате брака, 82, к охране труда, 160. См. гос. предприятия.

Ц.

Централизация, 30. См. демократический централизм.
Хозяйской строй, 11.

Ч.

Части особого назначения, оплата состоящих в них трудящихся, 110.
Частно-правовой характер трудового права, 10—16, 23, 24.
Частные предприятия, 39, 42.
Частные хозяйства, 18, 37, 42.
Частный капитал, 17, 21, 132.
Червонное исчисление, 127.
Члены комитетов рабочих и служащих, вхождение в РКК, 160, гарантии, 148, 149, 154, 159; освобождение от работы, 158; оплата, 109—110. См. Комитеты.
Члены правления, 38, 43.
Члены профсоюза, право преимущественного поступления, 52, 151; увольнение, 151.
Члены семьи, понятие, 103.

Ш

Швейцарское право, 29, 35, 74, 77, 90.
Школы — мастерские, труд малолетних, 64.
Школы фабзавуча, 64, 149.
Штрафы, 120 — 121, 154,
Штрейкбрехеры, 151.

Э

Экономика и право, 7, 11, 17, 66, 106.
Экономическая самостоятельность, 48.
Экономический признак, 43, 45 48, 49.
Экономическое неравенство, 13, 15, 28, 45.
Экспедиции, 84.
Экспертиза на бирже труда, 52.
Эксперты, оплата их, 109.
Эксплоатация детей, 63; квартирных, 43; рабочих посредниками, 66; трудящихся, 74.
Экстренные меры, принимаемые инспекцией, 159.

Ю

Юридическая сила колл. договора, 35—36, 74—75.
Юридический персонал, оплата, 131.
Юридическое лицо, как наниматель, 61, 154; как нанимающийся 62, 70.

ПОСТАТЕЙНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ.

Цифры, напечатанные курсивом, обозначают страницы, на коих соответствующая статья рассмотрена по существу.

Кодекс Законов о Труде 1922 г.

Ст.	Стр.	Ст.	Стр.
		37	84, 133, 140, 143.
1.	18—20, 42.	38	55—57.
1, прим.	21, 42.	39	56—57.
2	38.	40	57.
3	38, 69.	41	133.
4	20, 32, 37, 72, 113.	42	152.
5, прим.	39,	43	119, 120.
7	133, 158.	44	135—136, 142, 149.
8	55, 153.	45	77, 135.
9	58, 64.	46	139.
13, прим.	65.	47	78, 79, 142—149.
15	30, 133.	п. а.	136, 142, 149.
16	35, 99.	п. б.	82, 107, 142, 149.
16, прим.	42.	п. в.	101, 107, 143, 149.
17	30.	п. г.	145.
18	34, 158.	п. д.	108, 145—147, 151.
19	31—32, 140.	п. е.	142, 146—147, 149.
19, прим.	31.	п. ж.	147.
20	36.	47, прим. 1.	22, 74, 80, 149, 161.
21	31, 82, 83.	47, прим. 2.	149.
22	32.	47, прим. 3.	144.
22, прим.	30.	48	22, 114, 138—140, 142, 150.
23	30, 133.	48, прим.	108.
23, прим.	30.	49	138, 139, 140, 150—152.
24	32.	50	37.
25	32—33.	52	37, 145.
26	80.	54	37, 121.
27	37—45, 67, 79, 106, 133.	55	121.
28	35, 72, 73, 77, 78, 83, 97, 140, 144.	56	22, 101.
29	42, 71, 72.	57	74, 81, 97, 101, 112, 143.
29, прим. 1.	72.	57, прим. 1.	101.
29, прим. 2.	72.	57, прим. 2.	111.
31	26, 63, 111, 139, 140.	58	99.
32	56, 66—68, 133.	59	20, 73, 98.
32, прим.	133.	60	20, 100, 102.
33	56, 69, 70.	61	26, 111.
34	48, 56, 77—78.	62	109,
35	56, 70, 73, 78.	64	83.
36	69, 82—83, 102, 109, 143.	65	20, 56, 57, 69, 73, 113.
		66	44, 117—118.
		67	69, 115—116.

Ст.	Стр.
68	79 106—107.
69	110, 113
70	71, 99, 101
71	73, 110.
72	113.
73	81, 112.
74	80, 100, 161.
75	26, 111.
76, прим.	80, 100.
77	109, 161.
77, прим.	161.
78	109.
79	109.
80	143, 149.
81	102, 124.
82	103.
83	69, 80—82, 161.
84	104.
85	104, 124.
86	105, 124, 133.
87	19, 106, 133.
87, прим.	106.
88	73, 136, 144.
89	140, 144.
90	83, 140.
91	80, 104, 124, 133, 161.
92	20, 133.
93	122, 133.
94	20, 73, 85.
94, прим.	42, 85, 128.
95	26, 41, 92, 93.
96	91, 112.
96, прим.	92.
97	19.
98	69, 86.
98, прим.	93.
99	94, 95.
99, прим.	21, 94.
100	93.
103	87.
104	88—89, 91, 161.
104, прим.	21, 80, 87.
105	26, 88, 90.
106	19, 87—88.
106, прим.	87, 158.
107	87.
108	72, 90.
109	94, 95, 158.
110	94, 95, 133.
111	94, 95.
112	94, 95, 107, 158.
113	95, 112.
114	20, 26, 95—97.
114, прим.	97.
115	95, 96.
116	26, 96, 111.
117	97.
118	74, 97, 161.
119	97.

Ст.	Стр.
120	97.
121	65.
122	65, 77.
123	65, 158.
124	64, 65.
125	64, 65.
126	65.
127	65.
128	65.
129	63, 93, 96, 158.
130	91, 92, 111.
130, прим.	19, 92, 158.
131	22, 90, 91.
132	22, 41, 97.
132, прим.	97.
133	22, 84.
134	94, 112.
135	63—64.
135, прим.	63, 158.
136	92.
137	111, 158.
138	133.
139	133, 134.
140	134.
141	105.
142	105.
142, прим.	105.
145	135.
146	86, 159.
147	38, 157, 159.
148	10, 133, 153, 159—160.
149	10, 159.
151	62, 133, 157—158.
152	156.
153	157.
154	157.
154, прим.	157.
155	157.
156	101, 149, 157, 160.
157	157.
158	133, 158.
159	110, 158.
160	110, 148, 149, 159.
161	157, 159.
162	159.
165	138.
166	158.
169	157, 164.
169, прим.	36.
171	32, 161, 163, 164
172	160.
173	161, 162.
174	19, 163.
175	43.
176	108.
178	108.
179	108, 156.
182	81, 156.
185	26.

Ст.	Стр.
185, прим.	111.
186	59.
187	156.
189	103, 156.

Постановление ВЦИК 9/ХI-22 о введении в действие Кодекса Законов о Труде 1922 г.

Ст.	Стр.
I	22.
II	25.
III	26.
IV	26, 70.
V	22.

Уголовный Кодекс Р. С. Ф. С. Р. 1922 г.

Ст	Стр.
40	42.
43	62, 152.
48	62.
50	154.
79	80.
105	152, 155.
106	155.
107	155.
111	152.
113	152.
116	152.
117	152.
132	39, 115, 154.
133	32, 36, 154.
134	154.
156	155.
217	155.
218	155.
221	155.

Гражданский Кодекс Р. С. Ф. С. Р. 1922 г.

Ст.	Стр.
1	23, 25, 61.
2	23.
3	23.
4	61.
6	74.
7	62.
9	62, 64.
10	71.
20	43.
26—28.	60.
29	60, 70, 71.

Ст.	Стр.
30	60, 72.
31	60.
32	75.
33	75, 76—77, 150.
34	60.
37	75.
38	24.
39	24, 62.
40—43,	24.
44	25.
45	25.
72	33.
101	123, 124.
110	114.
111—113,	24.
115	24, 61, 66, 69.
116	24, 69.
117	24, 80.
121	24, 114.
122	24.
130	70.
131—135,	24.
136	71.
138	33, 43.
143	24.
147	24, 76.
148	24, 76.
149—151,	24.
153	33.
165	44.
185	33.
198	117.
220	12, 40.
221	12, 13, 106.
222	12, 13.
223—228,	12.
235, прил.	122, 123.
251	40.
264	62.
297	33.
354	38.
360	38.
361	38.
403	81, 155.
404	155.
413	155.

Пост. ВЦИК 31/Х-22 о введении в действие Гражданского Кодекса 1922 г.

Ст.	Стр.
2	24.
3	24.
5	23.
6	23.
8	61.