

81
188
проб. зримо 11.7.1946.
К. М. ВАРШАВСКИЙ
ДОЦЕНТ ЛЕНИНГРАДСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО
ИНСТИТУТА ИМ. М. И. КАЛИНИНА

Дорогому и глубоко уважаемому
Михаилу Яковлевичу
Пергаменю
от Душана преданного
абтира.

22 мая 1946.

ПРАКТИЧЕСКИЙ
СЛОВАРЬ
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

1948
ПОД РЕДАКЦИЕЙ

Прокурора по трудовым делам
при Верховном Суде РСФСР
А. М. СТОПАНИ

„ВОПРОСЫ ТРУДА“
МОСКВА ————— 1927

1280.0921

ТИПОГРАФИЯ
«КРАСНОЙ ГАЗЕТЫ»
ИМЕНИ ВОЛОДАРСКОГО
ЛЕНИНГРАД
ФОНТАНКА, 57



ОТ РЕДАКТОРА.

При редактировании „Практического Словаря по Трудовому Праву“, ввиду значительного запоздания сдачи книги в печать, пришлось учесть последующие изменения в законодательном материале, путем внесения соответствующих исправлений и дополнений на 1 февраля 1927 года, каковая работа проделана с участием консультанта прокуратуры по трудовым делам при Верхсуде тов. П. Н. Краснопевцева. Что касается личного мнения автора, нашедшего себе выражение в некоторых местах книги (см. предисловие, стр. 4), то в немногочисленных сколько-нибудь серьезных случаях несогласия редакции с автором, соответствующие места без ущерба для книги были опущены. Другие аналогичные случаи, как не имеющие существенного практического значения, оставлены без изменений на ответственности автора.

А. Стопани.

ПРЕДИСЛОВИЕ АВТОРА.

Предлагаемый труд имеет своей целью дать лицам, сталкивающимся в своей практической работе с вопросами труда (юрисконсультам, работникам проф. союзов, расценочно-конфликтных комиссий, труд. сессий и т. д.), небольшое по объему, удобное по форме и доступное по цене изложение действующего трудового права.

Само собою разумеется, что учитывая интересы практики, приходилось при этом использовать не только основное законодательство о труде—Кодекс Законов о Труде и изданные в его развитие декреты,— но и многочисленные ведомственные постановления, в частности постановления НКТ, которые по ряду существенных вопросов внесли в основные законодательные акты весьма значительные дополнения. Не все эти постановления с одинаковой подробностью могли быть изложены в „Практическом Словаре по Трудовому Праву“; но на те из них, которые сохранили свое значение, во всяком случае, помещены ссылки, чтобы облегчить желающим возможность ознакомиться с ними во всех деталях.

Далее, поскольку „действующим“ правом фактически являются не только нормы закона и постановлений НКТ, но и разъяснения, преподанные НКТ по частным случаям, а равно и практика судов,— „Практический Словарь по Трудовому Праву“ стремится охватить и весь этот обширный и пестрый материал, не имеющий официального значения, но на практике играющий большую роль.

С другой стороны, в целях придания книге возможно меньшего объема, мы не включили в нее вопросов социального страхования, объединенных в нашем законодательстве с трудовым правом в едином Кодексе, но по существу представляющих несколько обособленную область права, а равно трудовое право других республик, кроме

РСФСР: по своему материальному содержанию оно мало чем отличается от русского, но его использование потребовало бы значительного увеличения размеров книги.

В тех же целях мы ограничились приведением самых кратких данных по вопросам охраны труда, в особенности техники безопасности, по вопросам организационного и бюджетно-сметного характера, касающимся органов НКТ, и по специальным узаконениям, относящимся к отдельным группам трудящихся по найму (напр., металлистам, грузчикам, работникам транспорта и т. п.). К тому же относящиеся сюда нормы, будучи весьма специальными по сфере своего применения, не представляют общего интереса и, — что еще существеннее, — по большей части носят чисто технический характер, а потому не нуждаются, по общему правилу, ни в систематизации, ни в комментариях (и фактически таковым и не подвергаются ни в судебной и административной практике, ни в литературе). В силу этого, соответствующие статьи „Словаря“ носили бы характер пересказа, который, при наличии такого исчерпывающего по своей полноте справочного издания, как сборники проф. Е. Н. Даниловой „Действующее законодательство о труде“, не представлял бы никакой ценности.

Отбор необходимого материала среди огромной массы законодательных и ведомственных актов представлял разнообразные трудности. Сделанный нами выбор может в иных случаях показаться несколько произвольным; известный субъективизм здесь неизбежен. Еще большие трудности представляла систематизация официального материала и согласование с ним и между собою судебных решений и ведомственных разъяснений; и здесь неизбежно было привнесение известных субъективных элементов. При обилии проработанного материала не исключена и возможность отдельных неточностей в изложении деталей. Мы шли на это, считая, что сохранение единства плана и цельности изложения, которое могло быть обеспечено только при единоличной работе, компенсирует эти возможные недостатки. Избегнуть их было тем труднее, что „Словарь“ является первой в своем роде попыткой сжатого систематического изложения всего действующего „общего“ трудового права, изложения, отличного по своей цели и содержанию и от имеющихся курсов трудового права, дающих наряду с чисто догматическими сведениями также исторические и теоретические, но не охватывающих всего официального материала, и от комментариев Кодекса законов о труде и иных справочных изданий, не обнимающих во всей полноте ни судебной, ни административной практики.

В связи с практическими целями „Словаря“ мы по общему правилу даем в тексте лишь законодательный ведомственный материал, цитируя его, по возможности, дословно, со ссылками на официальные издания, в коих он опубликован (если он опубликован и в „Известиях НКТ“, то мы ссылаемся на это издание, имеющееся в руках у подавляющего числа тех лиц, для которых настоящая книга предназначена).

Лишь в относительно редких случаях явных пробелов в законодательном и ведомственном материале или их взаимной несогласованности излагается и точка зрения, господствующая в практике органов НКТ, гос. органов и проф. союзов или в литературе, или же личное мнение автора.

В то же время, для того, чтобы облегчить желающим возможность более углубленного изучения, мы даем по главнейшим вопросам и соответствующие литературные указания. Указания эти, в соответствии с общим построением „Словаря“, обнимают лишь те работы, которые касаются действующего права. Обойдена молчанием вся обширная литература, дающая теоретическое или историческое освещение подлежащих вопросов, знакомящая с иностранным трудовым правом и излагающая предполагаемые законодательные изменения, а равно и экономическая литература по вопросам труда.

Но и в пределах литературы, посвященной действующему праву, мы в большинстве случаев не давали исчерпывающего перечня, а отмечали только избранные работы, — более новые, более содержательные и более самостоятельные. Новейшие работы большей частью содержат отсылки к более старым, а кроме того, указания о них можно найти в общих работах по трудовому праву (проф. И. С. Войтинского и моей) и в „Систематическом указателе юридической литературы“ В. В. Соколова.

При пользовании этими литературными указаниями необходимо иметь в виду, что по каждой специальной теме подлежит использованию и литература по соответственным более общим вопросам, напр., по вопросу о ночной работе, — не только литература, указанная под этим словом, но и литература, помещенная под словом „Рабочее время“, по вопросу о гос. минимуме — и общая литература о зар. плате и т. д. Сверх того, по всем или почти всем вопросам можно найти более или менее детальное освещение в общей литературе по трудовому праву, указанной под словом „Литература“.

Названия книг приведены большей частью полностью; названия статей приводятся только в том случае, когда они касаются не всей освещенной в тексте проблемы в целом, а какой-либо отдельной ее части.

При пользовании „Словарем“ надлежит иметь в виду объясненные на обороте способы сокращенного цитирования источников, которым мы широко пользовались в целях уменьшения объема книги.

Литературный и законодательный материал использован по 1 января 1927 г. („Известия НКТ“ — по № 50, „Известия ЦИК“ — по № 303, „Вопросы Труда“ — по № 11). Новейший материал, который по техническим причинам не мог быть включен в текст, помещен в „Дополнениях“, к коим в подлежащих местах текста сделаны отсылки.

В заключение считаю своим приятным долгом выразить свою признательность М. А. Хохловкину, который ознакомился с некоторыми статьями „Словаря“ в рукописи и сделал мне ряд ценных указаний.

К. Варшавский.

11 декабря 1926 г.
Ленинград.

СОКРАЩЕНИЯ.

- В. С. — Верховный Суд РСФСР.
 ВСЮ — „Вестник Советской Юстиции“, орган Народного Комиссариата Юстиции УССР.
 В. Т. — „Вопросы Труда“, орган Народного Комиссариата Труда СССР.
 ВЦИК — Всероссийский Центральный Исполнительный Комитет Съезда Советов.
 ВЦСПС — Всесоюзный (до 1923 г. Всероссийский) Центральный Совет Профессиональных Союзов.
 ГК — Гражданский Кодекс РСФСР.
 ГKK — определение Гражданской Кассационной Коллегии В. С.
 ГПК — Гражданский Процессуальный Кодекс РСФСР.
 ЗК — Земельный Кодекс РСФСР.
 Изв. — „Известия НКТ“ (до № 24 за 1923 г.; с № 1/25 по № 4/28 за тот же год — „Известия НКТ СССР и РСФСР“, с № 5/29 за 1923 г. — „Известия НКТ СССР“).
 Изв. ЦИК — „Известия ЦИК СССР и ВЦИК“.
 КЗТ — Кодекс законов о труде РСФСР.
 НКПС — Народный Комиссариат Путей Сообщения.
 НКСО — Народный Комиссариат Социального Обеспечения.
 НКТ — Народный Комиссариат Труда СССР (до июля 1923 г. — РСФСР).
 НКТ РСФСР — Народный Комиссариат Труда РСФСР.
 НКЮ — разъяснение Народного Комиссариата Юстиции РСФСР.
 П. В. С. — постановление Пленума Верховного Суда РСФСР.
 РВСР — Революционный Военный Совет Республики.
 РКК — Расценочно-Конфликтная Комиссия.
 С. — „Практика Верховного Суда по гражданским (или уголовным) трудовым делам за N год“, под ред. А. М. Стопани. Цифра обозначает № определения.
 С. З. — „Собрание Законов СССР“.
 СНК — Совет Народных Комиссаров СССР (до июля 1923 г. — РСФСР).
 СНК РСФСР — Совет Народных Комиссаров РСФСР.
 СТО — Совет Труда и Оборонь.
 С. У. — „Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства“.
 Т — газета „Труд“, орган ВЦСПС и НКТ.
 ТКО — разъяснение Тарифно-Конфликтного Отдела НКТ СССР.
 ТПП — „Торгово-Промышленная Газета“.
 УК — Уголовный Кодекс РСФСР ред. 1926 г.
 УKK — определение Уголовной Кассационной Коллегии Верховного Суда РСФСР.
 УПК — Уголовно-Процессуальный Кодекс РСФСР.
 ЦИК — Центральный Исполнительный Комитет Всесоюзного Съезда Советов.
 ЦУСТРАХ — Центральное Управление Социального Страхования НКТ СССР.

1. Номера периодических изданий цитируются простой цифрой (без знака №). Если приводятся две цифры, отделенные друг от друга знаком /, то первая из них означает год издания, а вторая — номер. Если приводятся три цифры, отделенные тем же знаком /, то первая из них означает год, вторая номер, а третья — страницу или (в С. У. и С. З.) статью узаконения.

3. Цифры, приводимые в скобках без каких-либо пояснений, означают статьи Кодекса законов о труде.

3. Постановления, разъяснения и циркуляры, цитируемые без указания учреждения, от которого они исходят, изданы Народным Комиссариатом Труда СССР. При ссылке к разъяснениям НКТ или его отделов и других ведомств слово „разъяснение“ опускается, напр. „Юр. Бюро, В. Т. 25/4/137“ означает: „разъяснение Юр. Бюро НКТ, опубликованное в „Вопросах Труда“ 1925 г. № 4, стр. 137“.

А.

Аванс—выплата зар. платы, производимая ранее установленного договором или законом срока. Законодательство никаких ограничений в выдаче авансов не устанавливает, и практика допускает удержание таковых нанимателем при последующей выплате зар. платы во внесудебном порядке и в полном объеме, без ограничений, установленных ст. 289 ГПК (см. Взыскания, II, 1); такое удержание аванса допускается потому, что оно рассматривается, не как погашение долга, а как невыдача однажды уже выплаченной зар. платы, т.-е. не является удержанием в собственном смысле, точно так же, как не является удержанием невыплата части тарифной ставки в случае невыработки нормы выработки (см. НКЮ, ЕСЮ 24/45, и ТКО, В. Т. 23/8/130). Однако, по позднейшим разъяснениям (ТКО, В. Т. 24/11/183, и Юр. Бюро, В. Т. 25/3/185), и это удержание не может производиться из выходного пособия и прочих компенсационных выплат, вовсе освобожденных от взыскания.

КЗТ называет авансами и выплаты, производимые трудящемуся, исполняющему работу по сдельному наряду, до окончания работы в расчетные периоды (72); этот случай отличается от рассмотренного выше тем, что выплата производится не „авансом“, т.-е. ранее установленного договором срока, а лишь ранее окончательного определения причитающейся трудящемуся суммы.

Случай законной выдачи аванса представляет выплата среднего заработка вперед за все время отпуска (69).

Государств. учреждениям выдача авансов в счет заработка, платы воспрещена (цирк. НКФ 14. IV. 25,

„Вестник Финансов“ 25/59/149) и ст. 3 правил о порядке выдачи и расходования подотчетных сумм, утв. НК РКИ, НКТоргом, НКФ и ВСНХ 3.XI.26, Изв. 27 г. 1).

См. Вознаграждение, IV, 2, Отпуск, V, VI, 2.

Аварийные работы на водном транспорте оплачиваются особо лишь в том случае, если они производятся в сверхурочное время (пост. 18. XII. 22, прил. № 10, § 13, Изв. 23 г. 2—3). Аварийные работы, необходимые для устранения опасности, могущей угрожать судну, командам, пассажиру или грузу, могут, в изъятие из прим. к ст. 106 КЗТ, производиться сверхурочно вне всяких предельных норм, с последующим уведомлением инспектора труда (в порядке прим. к ст. 104 (пост. 24. VIII. 23, Изв. 5/29).

Административная ответственность. I. Адм. ответственность нанимателя за нарушение КЗТ предусмотрена ст. 148, в развитие которой издано пост. НКТ РСФСР 24. XI. 24 (Изв. 46). Наниматели могут быть привлечены к адм. ответственности за несоблюдение ст.ст. 29, 40, 41, 42, 54, 138 и 145 КЗТ, а равно ряда постановлений НКТ, в том числе о расчетных книжках (25. II. 24), о ведении книг (29. VI. 23), о представлении статистических карточек о принятых на работу (18. VIII. 25), и обязательных постановлений по технике безопасности и промышленной санитарии, перечисленных в пост. НКТ РСФСР 22. XII. 25 (Изв. 26 г. 4—5).

Взыскания налагаются в порядке и размерах, установленных постановлением ВЦИК и СНК РСФСР 28. VI. 26 (Изв. 32).

Во всех перечисленных случаях допускается, однако, и привлечение

Администр. персонал.

к суд. ответственности при наличии одного из след. условий: 1) нарушение причинило трудящемуся значительный материальный ущерб; 2) нарушение совершено в отношении группы трудящихся; 3) нарушение совершено нанимателем не впервые.

Независимо от изложенного, ст. 133 ч. 4-я УК (ред. 1926 г.) установлена ответственность в административном порядке за нарушение правил об охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии и гигиене, устанавливаемых местными органами власти в порядке обязательных постановлений, на основе ст. 6 постановления ВЦИК и СНК РСФСР от 28.VI.26 г., а равно постановлениями, приказами и инструкциями НКТ, издаваемыми в порядке ст. 139 КЗТ.

См. Горная промышленность, II, Уголовная ответственность, I.

II. Административная ответственность трудящихся, — см. Взыскания, I, 1 и II, 2.

Административный персонал.

Все защитные нормы КЗТ, в соответствии со ст. 1, распространяются по общему правилу и на адм. персонал. Однако, 1) для лиц адм. персонала, пользующихся правом найма и увольнения, выдача расчетной книжки не обязательна (29); 2) на этих же лиц действие колл. договора не распространяется (16 прим.); 3) поскольку лица адм. персонала принадлежат к числу ответственных работников, их рабочий день не ограничен (см. Отв. работники); 4) для лиц адм. персонала устанавливаются особые формы дополнительного вознаграждения — танъемы, премиальные и наградные (см.).

См. Наниматель, I, П.

Аккордная плата — коллективная сдельная оплата группы рабочих, в частности артели. Законодательством аккордная плата не предусмотрена, а потому к ней применяются все общие нормы о сдельном вознаграждении (см.).

Трудящиеся, работающие аккордно, имеют право на компенсацию (за неиспользованный отпуск и пр.), если они являются постоянными рабочими; компенсация не выплачивается, если они приглашены для выполнения именно данной работы, и в получаемой ими оплате (повышенной против тарифных ставок) уже учиты-

ваются все виды компенсации (Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 25/3/188).

См. Артели, II.

Арбитраж, см. Третейские суды, II, Трудовые споры, I.

Арест. I. Пребывание трудящегося под арестом в течение двух месяцев дает нанимателю право уволить его без предупреждения, без выдачи выходного пособия и без санкции РКК (47 п. д и прим. 1 и 3, 90). В отношении квартирников и лиц, занятых на сезонных работах, на которых распространяется пост. 4. VI. 26 (см. Сезонные работы, I, 1), срок этот сокращается до двух недель (п. 4 Е пост. СНК 2. VII. 23, Изв. 24, и ст. 8 пост. ЦИК и СНК 4. VI. 26, Изв. 24—25), а в отношении домашних работников — до 5 дней (пост. ВЦИК и СНК 8. II. 26, Изв. 8).

II. По вопросу о праве трудящегося на вознаграждение за время нахождения под арестом разъяснение 21. V. 25 (Изв. 24) устанавливает следующие положения:

1) на все время ареста наниматель вправе приостановить выплату вознаграждения, причем, — в отличие от случая отстранения трудящегося, совершившего уголовно-наказуемое деяние, но не подвергнутого аресту, — на это не требуется согласия РКК (п. 1);

2) при оправдательном приговоре или при прекращении дела об арестованном наниматель должен выплатить вознаграждение за два месяца с момента ареста. Однако, а) эта выплата необязательна в случае прекращения дела в порядке ст. 4а и 203а УПК, т.-е. за нецелесообразностью (Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 26/2/154, опред. ГКК 25. III. 26, С. 41, и НКТ СССР, В. Т. 26/7/84, ср. Пл. В. С. 18. X. 26, ЕСЮ 26/45); б) с согласия РКК, он может быть освобожден от этой выплаты, если совершенное трудящимся деяние не было связано непосредственно с его работой у нанимателя (п. 3 разъясн. 21. V. 25); таким образом, вопрос об освобождении нанимателя от выплаты не может быть предметом рассмотрения труд. сессии (ГКК 3. IX. 25, С. 41), см. *Дополнения*;

3) при обвинительном приговоре или наложении взыскания в административном порядке вознаграждение

за пропущенное время не выплачивается (п. 5 разъясн. 21. V. 25).

III. Арест, закончившийся оправдательным приговором или прекращением дела, не прерывает течения срока, дающего право на отпуск (ст. 2 Правил об отпусках 14. VIII. 23, Изв. 4/28).

IV. Арест, независимо от его последствий, освобождает трудящегося от ответственности за неисполнение принятых им на себя по трудовому договору обязательств (ср. 118ГК, ГКК 24 г. № 32171, ЕСЮ 25/13).

См. Увольнение, I, Б, 4.

Артели. I. „При заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому лицу, входящему в состав артели и выполняющему у нанимателя обусловленную работу, те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично“ (33). Поэтому каждый член артели вправе требовать выплаты ему причитающегося вознаграждения, предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, отпуска и т. д. Наниматель обязан выдать, помимо общей для всей артели расчетной книжки, отдельные книжки каждому из членов артели (29 прим. 1). С другой стороны, и наниматель вправе требовать от каждого члена артели исполнения договоренной работы, бережного обращения с материалами и инструментами (ср. 83), и т. д. Однако, артель, — поскольку иное не предусмотрено договором, — имеет право самостоятельно распределять работу между своими членами и заменять одних членов другими (35), так что право требовать исполнения от каждого члена артели в отдельности большею частью оказывается неосуществимым.

II. Изложенные положения применяются как к так наз. бытовым артелям, — артелям, представляющим фактическое объединение нескольких рабочих для совместного производства работ за аккордную плату и не наделенным правами юридического лица (например, строительным артелям, артелям на сплавных работах, на лесозаготовках, ср. инстр. ВСНХ и НКГ РСФСР 23. V. 25, Изв. 27—28), так и к трудовым артелям (см.), действующим на основании зарегистрированного устава или договора и выступающим в обороте в качестве юриди-

ческого лица, поскольку они заключают с предпринимателем трудовой договор, а не договор подряда (см. Трудовой договор, I, Б, 6). При договоре подряда права и обязанности нанимателя в отношении членов артели лежат уже не на предпринимателе, а на артели, предприниматель же, в соответствии с ч. 2 ст. 32, непосредственной ответственности перед членами артели не несет и непосредственного права требовать от каждого из них выполнения работы не имеет (ср. ст. 16 пост. ВЦИК и СНК 15. XII. 24, Изв. 25 г. 6, и ст. 30—33 утвержденного 23. V. 25 примерного устава трудовой артели, Изв. 27—28). Однако, и при подрядном характере отношений предприниматель обязан соблюдать постановления по технике безопасности, санитарии и гигиене и по охране труда женщин и несовершеннолетних, как если бы они были трудящимися по найму в его предприятии (ст. 17 цит. пост. 15. XII. 24).

Артели ответственного труда.

I. Члены этих артелей, вносящие при вступлении известный вклад (ср. ст. 6 пост. СНК 25. XI. 21, „Изв. ЦИК“ 271), рассматриваются, как полупролетарский элемент и не принимаются в проф. союзы (ст. 6 пост. ВЦСПС о порядке приема и исключения членов союза 26. X. 26 (Изв. 26 г. 41—42)). Но, будучи трудящимися по найму, они пользуются всеми правами и преимуществами, предоставленными всем вообще нанимающимся, как КЗТ, так и другими специальными узаконениями (жилищными, налоговыми и т. п.), и на них распространяется действие коллективного договора (16, см. разъясн. НКЮ, ЕСЮ 24/21). Поэтому жалобы членов артели отв. труда подведомственны РКК (ТКО, В. Т. 25/2/173), члены артелей пользуются правом на выходное пособие за исключением случая их отозвания артелью (ТКО, В. Т. 25/5—6/275) и подлежат соц. страхованию (НКТ, В. Т. 24/11/182). Они рассматриваются, как трудящиеся по найму, и в том случае, если работают в предприятии, организованном самой артелью, например, в транспортном отделе артели (ГКК. 27. I. 25, С. 5). Однако, поскольку договор между нанимателем и артелью предусматривает право артели требовать

Батраки.

замены одного артельщика другим, увольнение артельщика возможно без соблюдения гарантий ст. 47 (ТКО, В. Т. 24/12/179).

II. Значение артелей отв. труда постепенно сводится на-нет с введением гарантийного страхования, при котором Госстрах обязуется возместить страхователю убытки в застрахованном имуществе, причиненные

преступными или небрежными действиями рабочих и служащих страхователя, связанными с приемом, выдачей, хранением и транспортированием имущества (пост. СНК 16. XII. 24, Изв. 25 г. 1).

Литература: Цыпин, Товарищества ответственного труда и гарантийное страхование.—Аристов, В. Т. 24/12.

Б.

Батраки—трудящиеся по найму в сельском хозяйстве, для которых наемный труд является основным средством существования (ср. п. 2 цирк. письма НКТ РСФСР 7. II. 25, Изв. 9).

I. Законодательство о труде батраков. Наемный труд, применяемый в сельском хозяйстве, до недавнего времени подчинялся общим нормам трудового права, с изъятиями, установленными для сезонных работ в КЗТ (ст. 97, 106 прим., см. Сезонные работы, II. 2 в). Декретом 18. IV. 25 (Изв. 20) СНК, учитывая особенности труда в крестьянском хозяйстве и современное его состояние, установил Временные Правила, содержащие в себе значительные отклонения от общих норм. Правила эти, исчерпывающие все главные моменты трудового отношения, расчитаны на самостоятельное применение, т.-е. не дополняют соответствующих постановлений КЗТ, а заменяют их; поэтому затронутые в них вопросы о форме договора, о рабочем времени, заработной плате и т. д., регулируются исключительно этими правилами, из соответствующих же постановлений КЗТ не применяются не только те, которые прямо отменены правилами 18. IV. 25, но и все прочие; так, напр., предписание Правил о заключении договора в письменной форме устраняет обязательность выдачи расчетной книжки и т. д. Практика пошла еще дальше и, исходя из того, что Правила 18. IV. 25—закон исключительный, признала, что и незатронутые ими вопросы не регулируются постановлениями КЗТ, если правила не содержат прямой ссылки на них; поэтому, напр., рабочие комитеты не

имеют права на отчисления по ст. 162 КЗТ в силу закона, а должны оговорить таковые в колл. договоре (Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 25/10/185).

II. Заключение договора. Условия труда определяются письменным соглашением.

1) Письменное соглашение может заключаться как самим батраком, так и от его имени проф. союзом. Выдача расчетной книжки не обязательна; но и отсутствие письменного соглашения, разумеется, не делает трудового договора недействительным; однако, он обсуждается в таком случае не на основе условий, установленных устным соглашением, а на основе норм закона и по усмотрению конфликтных инстанций, так что вознаграждение может быть установлено в размере, обычном для данной местности по характеру работы и т. д. (ст. 19 инстр. СНК РСФСР к Врем. Правилам 24. VII. 25, Изв. 35). Письменная форма не обязательна при найме на срок не более 2 недель (прим. к ст. 2 цит. инстр.).

2) Соглашение должно содержать в себе следующие данные: а) основные работы, на которые нанимается батрак; б) срок найма; в) рабочее время; г) размер, виды и сроки выплаты зар. платы (ст. 2).

3) Соглашение регистрируется в сельсовете не позднее двух недель с момента найма (ср. инстр. 29. VI. 26, Изв. 29), но вступает в силу уже с момента его подписания (ст. 3); поэтому надлежит признать, что и вовсе незарегистрированное письменное соглашение имеет силу.

4) Соглашение не должно ухудшать положения трудящегося по сравнению с постановлениями Врем.

Правил; ухудшающие условия недействительны, но договор в целом остается в силе, и недействительные условия заменяются соответствующими постановлениями Врем. Правил либо условиями, определяемыми в конфликтном порядке (ст. 2).

III. Субъекты договора.

1) *Нанимателем* на условиях, предусмотренных Врем. Правилами, может быть не всякое хозяйство, применяющее наемный труд в деревне, а а) крестьянское хозяйство, б) потребительского (не промышленного) типа, в) применяющее наемный труд в качестве труда подсобного, хотя бы на арендованной земле (ст. 1 инстр. 24. VII. 25). В качестве представителя хозяйства (двора) выступает домохозяин (68 ЗК).

2) *Нанимающийся*. Трудовой договор может быть заключен и малолетними от 14 до 16 лет (труд которых, по общему правилу, допускается лишь в исключительных случаях, см. Малолетние), а для выполнения особо легких работ допускается и наем малолетних от 12 лет (ст. 5). Однако, родители и опекуны, а равно и инспекторы труда и органы проф. союза имеют право требовать изменения условий договора, заключенного малолетним до 14 лет, или, — если он на то согласен, — его расторжения (п. 3 инстр. 24. VII. 25).

Врем. Правила распространяются и на домашних работников, занятых в крестьянском хозяйстве (ст. 25 пост. ВЦИК и СНК 8. II. 26, Изв. 8).

IV. Срок договора. Соглашение, в соответствии с общим постановлением ст. 34, не может быть заключаемо на срок более одного года. Соглашение, заключаемое на больший срок, связывает стороны только в течение года. Равным образом, не связывает сторон соглашение, исполнение которого должно начаться через год и более после его заключения (ст. 4).

V. Рабочее время. 1) *Рабочий день*. В изъятие из общих правил, удлиненный рабочий день допускается, по соглашению сторон, в зависимости от характера работ, в отдельные сельско-хозяйственные периоды, без каких-либо ограничений в отношении общего количества сверхурочных часов, числа часов непрерывного труда или размера их

оплаты — повышенной против оплаты нормального рабочего дня или обычной (ст. 6); но продолжительность рабочего дня для каждого сельскохозяйственного сезона должна быть указана в договоре (ст. 10 инстр. 24. VII. 25).

2) *Время отдыха*. Наниматель обязан предоставить батраку один день в неделю для отдыха (непрерывно день, установленный в качестве еженедельного дня отдыха губ. отделом труда) и освободить его от работы в установленные законом праздничные дни (повидимому, не только праздники в собственном смысле, но и особые дни отдыха, см.). Однако, нерабочий день может и не быть предоставлен батраку при наличии следующих условий: а) в случае действительной необходимости производить работу; б) в страдную пору; в) если и сам наниматель работает в этот день; г) с возмещением этого дня либо другим днем отдыха, либо денежной оплатой по особому соглашению (ст. 7). Остальные правила КЗТ, касающиеся времени отдыха, — о ежедневных перерывах в работе, о непрерывном 42-часовом отдыхе, об отпусках, — к труду батраков применения не находят (см. выше, п. 1).

VI. Вознаграждение. 1) Размер вознаграждения не может быть определяем ниже установленного для данной местности гос. минимума (ст. 8).

2) Сроки выплаты устанавливаются соглашением и, следовательно, могут быть и реже сроков, установленных КЗТ; в частности, допускается обычная в сельском хозяйстве выплата всего или большей части вознаграждения после снятия урожая (ст. 8).

3) Способы оплаты также устанавливаются соглашением (повременная, урочная, сдельная оплата, ст. 8), причем гарантия минимума в $\frac{2}{3}$ нормального вознаграждения, установленная КЗТ на случай невыработки нормы, применения не находит.

4) Формы выплаты (денежная, натуральная) также устанавливаются соглашением (ст. 8), причем в отношении натуральной оплаты установлены следующие положения: а) в соответствии со ст. 66 КЗТ, нанима-

Батраки.

тель вправе взамен денег выдавать зар. плату натурой, лишь поскольку это предусмотрено соглашением (ст. 10); б) предоставляемое батраку помещение должно быть пригодно для жилья, а пища — того же качества, какая употребляется в семье нанимателя (ст. 9).

5) Наниматель не вправе производить удержаний из заработной платы, но в случае причинения батраком умышленного ущерба может требовать возмещения убытков через примирительные комиссии (см. п. IX) или нар. суд без ограничений, установленных ст. 83 КЗТ (см. Удержания, II) (ст. 16 инстр. 24. VII. 25).

VII. Охрана труда. В отношении охраны труда Врем. Правила содержат только одно общее положение: „Запрещается применять труд подростков и беременных женщин на непосильных и вредных для здоровья работах“ (ст. 12). Никаких специальных норм Врем. Правила не устанавливают, в частности, к батракам неприменимы установленные общими постановлениями НКТ нормы переноски тяжестей, условия работы в холодное время года и т. п.

Цирк. 13. VIII. 26 о работе органов охраны труда в сельском и лесном хозяйстве (Изв. 32) подчеркивает, что в первое время сельско-хозяйственные инспектора должны применять способы предупреждения и разьяснения, как нанимателю, так и батраку, их обязанностей и прав, привлечение же к ответственности должно иметь место лишь, если нарушение обнаружено или не исправлено после предупреждения.

VIII. Расторжение договора. 1) В соответствии с общим правилом ст. 46 КЗТ, батрак может во всякое время расторгнуть договор до истечения срока, но обязан предупредить нанимателя за неделю.

2) Что касается до расторжения договора нанимателем, то, в отступление от общего принципа, в силу коего увольнение трудящегося допускается только в силу одной из причин, установленных законом, Врем. Правила допускают в общей форме увольнение батрака „по уважительным причинам“ до истечения срока соглашения, с единственным обязательством выплаты при увольнении без предупреждения выходного по-

собия в размере двухнедельной зар. платы (ст. 17), включая сюда стоимость выдачи натурой (ст. 25 инстр. 24. VII. 25). Вопрос о степени уважительности причины увольнения разрешается в конфликтном порядке (ст. 18). В частности, допускается увольнение батраков, проходящих допризывную подготовку (см.).

IX. Трудовые споры. Вместо обычной системы конфликтных органов, Временные Правила 18.IV.25 устанавливают для рассмотрения споров, возникающих из договоров с батраками, одну примирительную инстанцию — примирительную комиссию (см.). В случае несогласия одной из сторон на передачу дела в прим. комиссию или недостижения в таковой соглашения, спор разрешается нар. судом. См. *Дополнения*.

X. Обеспечение батраков на случай болезни. Соц. страхование обязательно только для крестьянских хозяйств, пользующихся одновременно наемным трудом не менее трех батраков, притом в течение целого сельско-хозяйственного года (ст. 14). В остальных случаях наниматель освобождается от обязанности вносить страховые взносы, но обязан:

а) если он пользуется наемным трудом в течение всего года, в случае болезни или родов батрака (батрачки), проработавшего у него не менее месяца, выплачивать ему зар. плату и предоставлять жилье и харчи в течение месяца со дня прекращения работы;

б) если он пользуется наемным трудом только в отдельные периоды сельско-хозяйственных работ, — выплачивать зар. плату и содержать батрака только в течение двух недель, причем право на эти выдачи приобретает батраком уже после двух недель работы (ст. 13).

См. Пастухи.

Литература: Жаров, Условия труда в деревне. — Томашевский, Наемный труд в сельском хозяйстве. — Маркус, Закон о труде батраков в крестьянском хозяйстве (2-е издание). — Рабинович-Захарин, Труд батраков и батрачек (изд. 2-ое). — Колотухин, „Вестник Труда“ 25/8—9. — Вурков, В. Т. 25/4.

Бедствия, см. Стихийные бедствия.

Безопасность, см. Правила безопасности.

Безработные, см. Коллективы. Общественные работы, Приезжие.

Беременные пользуются следующими льготами:

1) С момента установления беременности, они не допускаются к ночным и сверхурочным работам (131). См. Домашние работники, IV, 2 и 3.

2) С того же времени они могут быть увольняемы по сокращению штата лишь в исключительных случаях и притом не иначе, как с разрешения инспектора труда (пост. 8 VIII. 22, Изв. 5/14).

3) С пятого месяца беременности они не могут быть отправляемы в командировку без их на то согласия (133).

4) За 8 недель до родов и на 8 недель после родов они освобождаются от несения труд. повинности (13).

5) Трудящиеся по найму, занятые физическим трудом, получают отпуск на те же сроки (132) с сохранением места (92) и выдачей за время отпуска пособия по соц. страхованию (181). В отношении срока отпуска к лицам физического труда приравниваются некоторые профессии умственного труда (телеграфистки, телефонистки, отчасти педагогический, медицинский персонал, артистки, машинистки и др., см. пост. 16. XI. 20, Изв. ЦИК 257, дополненное пост. 4. I. 21 и 10. VI. 21, опубликованными в „Бюллетене Трудового Фронта“ 1921 г. № 1 и 11, и пост. ВЦСПС 9. IX. 21, опубликованным в „Бюллетене ВЦСПС“ 24, а также пост. 15. VII. 24, Изв. 29); остальные лица умственного труда получают на тех же условиях отпуск на 6 недель до родов и 6 недель после родов. См. Педагоги, п. 3.

6) Беременность во второй половине дает окончившим вузы и техникумы право на отсрочку трудового возмещения стипендий (ст. 10 пост. СНК РСФСР 24. III. 26, Изв. 15—16, см. Стипендиаты).

См. Ватраки, VII, Выкидыш, Домашние работники, IV, 2 и 3.

Бессрочные договоры. КЗТ предусматривает возможность заключения трудовых договоров, как на определенный срок или на время исполнения определенной работы, так и на срок неопределенный (34).

Случаи последнего рода являются на практике безусловно преобладающими. Особенность бессрочных договоров заключается в том, что они могут быть расторгнуты трудящимся по его желанию во всякое время (46), с тем лишь ограничением, что он обязан заранее предупредить нанимателя о расторжении (см. Предупреждение, II). Наниматель же и при бессрочном договоре связан, — по общему правилу он может его расторгнуть только при наличии одной из специальных причин, предусмотренных ст. 47 и др. (см. Увольнение, I). Если договор заключен на срок, но трудящийся продолжает работать по истечении такового, то срочный договор превращается в бессрочный (47 и разъясн. НКТ, В. Т. 26/7/83).

Равным образом, следует рассматривать, как бессрочный, договор, систематически возобновляемый на определенный непродолжительный срок, поскольку такое возобновление не вызывается характером и условиями производства, а служит для нанимателя способом обхода закона о порядке выдачи выходного пособия (ТКО, В. Т. 26, 10/130).

См. Временная работа, II.

Литература: Лях, Трудовой договор, стр. 32—35. — Муркес, В. Т. 25/4.

Биржи труда — местные органы НКТ, осуществляющие трудовое посредничество путем оказания содействия безработным в приискании работы и нанимателям — в подборе рабочей силы.

I. Основные принципы. Биржи труда функционируют в настоящее время на следующих началах:

1) Добровольность обращения к биржам труда, как для безработных, так и для нанимателей (ст. 3 Пол. о биржах труда 13. II. 25, Изв. 10): допускается установление трудовых отношений и помимо бирж труда, в противоположность установленному КЗТ в ред. 1922 г. принципу обязательного посредничества бирж труда (соответствующие статьи КЗТ — ст. 5—10 — отменены пост. ВЦИК и СНК 4. V. 25, Изв. 26). (См. Наем). В соответствии с этим, обязательное сообщение биржам труда о приеме каждого отдельного работника за-

менено представленем статистических карточек о принятых на работу (цирк. 16. VI. 25, Изв. 31-32, с поправок в № 42, и пост. НКТ РСФСР 18. VIII. 25, Изв. 36).

Обязательное замещение через биржи труда сохранено лишь для подростков, принимаемых по броне, сверхброне и в школы проф. образования (см. Подростки, III), для всех должностей, освобождающихся вследствие призыва в армию или флот, должностей швейцаров, вахтеров, комендантов и смотрителей зданий, сторожей, дворников, истопников, кучеров, шоферов, мотоциклистов и самокатчиков, а равно всех должностей в органах милиции, охраны, пожарных командах и местах заключения, каковые должности замещаются через биржу труда лицами, уволенными от службы в армии и флоте, при наличии на биржах предложения труда соответствующей квалификации (ст. 82 Кодекса о льготах и преимуществах для военнослужащих в ред. пост. 29. V. 25, Изв. 1925 г. 29, и изданные в его развитие цирк. 12. X. 25, Изв. 43-44, и пост. 29. I. 26, Изв. 6). (См. Наем, I).

В принудительном порядке производится также размещение увольняемого со службы нач. состава Красной Армии, практикантов и окончивших вузы, но не через биржи труда, а при посредстве особых комиссий (см. Нач. состав, Практиканты, I).

2) Бесплатность услуг для той и другой стороны (ст. 5 Пол.).

Платность сохранена лишь для вербовок (см.) и для услуг посреднических бюро по найму работников искусств (пост. 17. IX. 25, Изв. 40-41).

3) Соблюдение интересов трудящихся в случае забастовок: биржи труда прекращают обслуживание предприятий или учреждений, в коих возникла забастовка, санкционированная проф. союзом (ст. 4 Пол.).

4) Монопольность бирж труда: трудовое посредничество осуществляется исключительно ими (ст. 1 пост. ЦИК и СНК 2. I. 25, Изв. 4-5) и только по их поручению, там, где отсутствуют органы НКТ,—проф. союзами (ст. 7 Пол.).

II. Организация и управление. 1) Во главе бирж труда

стоят комитеты, составляемые на паритетных началах из представителей проф. союзов и хоз. органов (ст. 11 Пол.). Пост. 14. VI. 26 (Изв. 24-25) ввело в состав комитета представителя губстрахкассы, ослабив этим начало паритетности.

2) Заведующий биржей труда, состоящий председателем комитета, выдвигается губпрофсоветом и назначается заведующим губ. отделом труда (ст. 9, 11 Пол.).

3) В составе бирж труда организуются проф. секции, возглавляемые представителями соответствующих проф. союзов (ст. 6, 10 Пол.), а также секции по найму подростков— в местностях, где количество безработных подростков составляет не менее 500 человек (Пол. о секциях по найму подростков 30. XII. 24, Изв. 25 г. 1, и инстр. 17. III. 25, Изв. 14). См. Дополнения.

III. Функции бирж труда заключаются:

1) В регистрации ищущих труда, которая производится в настоящее время без всяких ограничений (цирк. НКТ РСФСР 19. IX. 25, Изв. 39, см. Приезжие); при регистрации выявляется квалификация ищущих труда путем опроса, ознакомления с документами, а в случае надобности и практического испытания (ст. 19 Пол., см. Испытание, I, Явка). Отметка о прописке не является непременным условием для регистрации (цирк. 6. X. 26, Изв. 40).

2) В приеме и проверке спроса на труд.

3) В подборе безработных к заявленному спросу и посылке их на работу (причем нанимателю предоставляется право неограниченного подбора необходимых ему работников из числа состоящих на учете, см., однако, Наем, I).

4) В вербовке и переброске рабочей силы (см. Вербовка).

Л и т е р а т у р а: Гиндин, Новые формы работы бирж труда. — Шрайбер, Труд, посредничество и труд. помощь, стр. 27-41. — Мохов, В. Т. 25/2. — Бахутов, В. Т. 25/1.

Болезнь, см. Батраки, X. Домашние работники, V, 1, г, Командировки III, 2, Увольнение I, B, 5, Ученичество, IV, Д, 4 в, E и Ж, 2.

Брак. I. Брак, независящий от рабочего, подлежит оплате наравне с незабракованными изделиями или на основаниях, установленных колл. договором. Но если брак, неизбежный по условиям производства, уже учтен в определенном проценте при установлении сделных расценок путем соответственного их повышения, он не оплачивается (п. 1 и 2 пост. 8 V. 25, Изв. 26).

II. Брак, произошедший по вине рабочего, — в частности, брак сверх установленного процента, — подлежит оплате по пониженным расценкам, а при полной негодности изделий вообще не оплачивается. Помимо неоплаты брака, с трудящегося, в порядке ст. 83, может быть удержана стоимость испорченного материала (конечно, не только сырого материала, но и со всеми затратами, произведенными при обработке такового в предшествующих стадиях на раб. силу, вспомогательные материалы, энергию и пр.). Однако, 1) такая неоплата брака, в соответствии со ст. 57, не должна понижать заработка трудящегося ниже двух третей месячной тарифной ставки; 2) удержание может быть произведено в размере не более $\frac{1}{3}$ тарифной ставки (там же, п. 3 и 4, см. Удержания, II); 3) помимо этого, неоплата брака и удержание, вместе взятые, не могут понижать общего заработка трудящегося ниже $\frac{2}{3}$ тарифной ставки

(ТКО, В. Т. 26/11/117, исходящее из общего смысла ст. 57).

Бригадное ученичество, см. Ученичество, III.

Броня подростков. В целях обеспечения квалифицированной рабочей силой и в виду необходимости усиленной борьбы с безработицей среди подростков, в соответствии со ст. 137 КЗТ, постановлением ВЦИК 2. V. 22 (Изв. 4/13) установлен предельный минимум процента подростков для главных отраслей гос. промышленности (от 2 до 13%) (см. пост. 25. XII. 22, Изв. 23 г. 1, пост. 8. VIII. 25, Изв. 35, и 29. VIII. 25, Изв. 37 — 38, и цирк. НКТ РСФСР 1. IX. 26, Изв. 36). Броня подростков пост. 30. XI. 23. установлена для коммунальных предприятий (Изв. 12/36 с ограничениями, установленными разъясн. НКТ РСФСР 8.1.27, Изв. 3, для строевых частей пожарных команд) и распространена также на торговые предприятия (пост. СНК РСФСР 15. XII. 25, Изв. 26 г. 17) и на кинопредприятия (пост. 6. X. 26, Изв. 39).

Прием подростков по броне производится обязательно через биржу труда, причем правом подбора наниматель в этом случае не пользуется (ст. 6 Пол. о секциях по найму подростков, см. Биржи труда, II, 3).

Буфеты, см. Общественное питание.

В.

Вербовка раб. силы, т.-е. привлечение из деревни массовой, — главным образом сезонной, — раб. силы, производится биржами труда по соглашению с заинтересованными нанимателями за особую плату (пост. СНК 1. IX. 22, Изв. 7/16, Пол. НКТ РСФСР о верб. бюро 11. III. 25, Изв. 15 — 16). Вербовка может производиться не только органами НКТ, но по их поручению и другими органами, а также непосредственно представителями самого нанимателя (но не частными лицами — посредниками). Во всех этих случаях вербовка должна протекать под наблюдением волисполкомов и сельсоветов (пост. НКВД и НКТ РСФСР 24. I. 25, Изв. 27—28). Цирк.

31. VII. 26 о режиме экономии (Изв. 31) намечает ряд мероприятий по упорядочению вербовочных операций.

Ветеринарные работники. I. В отношении рабочего времени, вет. работники подчиняются тем же правилам, что и прочие мед. работники (см.).

II. Особые постановления содержит цирк. НКТ РСФСР 16. IV. 25 об улучшении условий труда вет. работников в сельских местностях (Изв. 21—22).

Взыскания. I. Взыскания, налагаемые на трудящегося или нанимателя в связи с трудовым отношением.

Взыскания.

1) Взыскания, налагаемые на трудящегося.

А. Основания взысканий предусматриваются табелями взысканий, обычно составляющими приложение к правилам внутреннего распорядка (см.). Такими основаниями являются: несвоевременная явка, самовольная отлучка, прогул, порча машин, невыполнение правил безопасности, невыполнение законных распоряжений администрации и т. п. В порядке административного взыскания карается, согласно прим. к ст. 162 УК, и мелкая фабрично-заводская кража материалов производства, совершенная в первый раз, если стоимость похищенного не превышает 15 руб.

Б. Виды взысканий. а) Обычными видами, предусматриваемыми в табелях взысканий, являются: замечание, выговор, предупреждение об увольнении, увольнение. Последнее возможно лишь в случаях, предусмотренных законом (47 п. в и г, см. Увольнение, I, А, 5 и Б, 1). Смещение на низшие должности, как мера взыскания, обычно не предусматривается и допустимо лишь в качестве смягчения более строгой меры — увольнения — там, где для увольнения имеются достаточные основания (ср. практику НКТ по регистрации колл. договоров, ВТ 24/10/157, и определение В. С. 31. V. 26, признавшее, что перевод опытного агента с многолетним стажем, добросовестно несшего свои обязанности, на должность чернорабочего, является скрытым штрафом, наложение которого без объяснения причин недопустимо, и подтвердившее определение суда о восстановлении в прежней должности („Рев. Законность“ 26/19—22/72).

б) „Наложение на нанявшегося каких либо денежных взысканий властью нанимателя или администрации предприятия воспрещается, за исключением случаев, предусмотренных специальными узаконениями или правилами внутреннего распорядка“ (43). Таких специальных узаконений до настоящего времени не издано. Что касается до установления денежных взысканий в правилах внутреннего распорядка, то ВЦСПС предложил проф. организациям настаивать при разработке этих правил на необходимость установления денеж-

ных штрафов (пост. Президиума ВЦСПС, Т. 1924 г. 145), и они обычно в числе взысканий не предусматриваются.

в) Согласно пост. НКТ РСФСР I.IV.26 (Изв. 18), в качестве дисциплинарного взыскания за фабрично-заводскую кражу применяются: выговор с объявлением по цеху или заводу, понижение в тарифном разряде, перемещение на низшую должность на срок не более шести месяцев и увольнение. По буквальному смыслу постановления I. IV. 26, „взыскание налагается администрацией предприятия“. Однако, поскольку постановление НКТ не может отменять КЗТ (см. Законодательство о труде, I, 2), следует полагать, что наиболее строгая мера — увольнение — и в этом случае допускается только с санкции РКК, в соответствии с прим. 1. к ст. 47 КЗТ.

Разъяснение в противоположном смысле дано Прокурором по труд. делам при В. С., которое считает, что администрация при наложении взыскания за фабрично-заводскую кражу выполняет функции органа гос. власти и что поэтому РКК в обсуждении действий администрации входить не должна; по тому же основанию рассмотрение жалоб на эти взыскания не входит в круг ведения судебных органов или органов примирительно-третейского разбирательства и, следовательно, постановление администрации может быть обжаловано только в административном порядке, либо, если в действиях администрации имеются признаки уголовно-наказуемого деяния, — сообщено прокурору (В. Т. 26/10/134). На частные предприятия пост. I.IV.26 распространяться не может; разъяснение в этом смысле дано Юр. Бюро.

г) Положение о дисциплинарных судах 14. VI. 26 (Изв. 27—28), распространяющее свое действие на должностных лиц не ниже членов исполнительных комитетов, лиц, избираемых и утверждаемых исполнительными комитетами не ниже уездных, председателей и членов сельсоветов, а также директоров и членов правлений трестов (ст. 4), предусматривает следующие формы дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, перемещение, домашний арест, лишение права занимать ответственные долж-

ности в гос. органах до двух лет, увольнение от должности и возложение обязанности загладить причиненный вред или возместить ущерб (ст. 11).

Эта последняя форма, представляющая в сущности не дисциплинарное наказание, а осуществление гражданской-правовой обязанности возмещения причиненного ущерба (403 ГК), приближается к удержаниям из заработной платы, производимым в возмещение причиненного нанимателю ущерба в порядке ст. 83 (см. Удержания, II).

На прочих должностных лиц, не охватываемых Пол. о дисциплинарных судах, дисциплинарные взыскания налагаются, согласно пост. П. В. С. 28. VI. 26 (В. Т. 26/8—9/250), в порядке, установленном декретом ВЦИК 27. I. 21 (С. У. 21/8/58), президиумами исполкомов и заведующими отделами таковых в форме выговора с объявлением в печати (арест, как мера дисциплинарного взыскания, был отменен пост. СНК 3. IV. 23, Изв. 17—18, перечень постановлений, сохраняющих силу по введению КЗТ, гл. V. См., однако, Транспорт, III, 1).

д) Особые формы дисциплинарных взысканий предусмотрены для работников милиции и мест заключения (см. эти слова).

В. Порядок наложения взысканий. Наложение взысканий к функциям РКК не относится и должно производиться администрацией, но действия администрации могут быть обжалованы в РКК (см., однако, Транспорт, III, 2).

Дисциплинарные взыскания на судебных работников налагаются в особом порядке, предусмотренном ст. 186—200 Пол. о судостроительстве 19. XI. 26 (С. У. 26/85/624).

См. Начет.

2) *О взысканиях, налагаемых на нанимателя*, см. Административная ответственность, I.

II. Взыскания, обращаемые на зар. плату трудящегося его верителями. 1) Размер их ограничен законом: „Совершенно освобождается от взыскания часть зар. платы, равная установленному согласно ст. 59... минимуму зар. платы...; с излишка... может быть удерживаемо не свыше 50% для

сумм, взыскиваемых на содержание членов семьи, и 20% для всех остальных видов взыскания. Устанавливаемые... ограничения... не распространяются на таптемы“, премиальные и наградные, выдаваемые лицам административно-технического персонала. „При взыскании совместно на содержание членов семьи и по иным долам за рабочим и служащим, во всяком случае, должно быть сохранено 50% заработка“ (289 ГПК). С сумм же, выдаваемых трудящимся в порядке соц. страхования, на общественных работах, при командировках и переводах и в качестве компенсации за неиспользованный отпуск, износ инструментов, спец-одежду и спец-молоко, а равно с сумм, выплачиваемых в качестве выходного пособия при увольнении, взыскание вовсе не производится (пост. НКТ и НКЮ РСФСР 31. VIII. 23, Изв. НКТ РСФСР 31).

2) УКК применила ст. 289 ГПК, относящуюся по своему прямому смыслу к взысканиям по обязательствам частного-правового характера, по аналогии и к взысканию штрафов, налагаемых уголовным судом (опред. 12. VI. 25, С. 45). Согласно ст. 19 Пол. о взимании налогов 2. X. 25 (Изв. 43—44), ст. 289 ГПК применяется и к взысканию налогов и сборов, а согласно ст. 35 пост. ВЦИК и СНК 28. VI. 26 об издании обя. пост. (Изв. 32), — и к взысканию штрафов, налагаемых в административном порядке за нарушение постановлений исполнительных комитетов.

III. Взыскания, обращаемые нанимателем на трудящегося. О пределах допустимости таких взысканий см. Вред, II. Поскольку эти взыскания обращаются на зар. плату, они ограничиваются пределами, указанными в п. II. В частности, это относится и к взысканию стоимости испорченных предохранительных приспособлений (см.).

Взыскание каких-либо сумм с уволенных или оставивших свою работу лиц, с которыми расчет был произведен на основании ранее действовавших колд. или трудовых договоров, не допускается (ТКО, В. Т. 26/8—9/251). Это положение следует отнести и к случаям взыскания таких сумм

Взыскания.

с лиц, продолжающих работать на предприятии, если только при самой выплате они не были предупреждены о том, что она производится условно, впредь до заключения нового колл. договора. Равным образом, переплата, произведенная по вине нанимателя (напр., вследствие ошибки в подсчете), не дает ему права, при отсутствии добровольного согласия трудящегося, удерживать переплаченное вознаграждение или требовать его возврата. Это вытекает из неприменимости к трудовому отношению ст. 399 ст. ГК о возврате неосновательного обогащения (Пл. В. С. 5. VII. 26, ЕСЮ 33).

IV. Взыскания, обращаемые верителями нанимателя на суммы, предназначенные для выплаты зар. платы. „При обращении взыскания на имущество гос. предприятия, состоящего на хоз. расчете, взыскание... не может быть обращено на средства, потребные для выдачи зар. платы за истекшее время и за две недели вперед“ (287 ГПК). Таким образом, при обращении взыскания на имущество нанимателей — кооперативных организаций или частных лиц, суммы, потребные на выплату зар. платы, не пользуются неприкосновенностью. Постановление, тождественное со ст. 287 ГПК, но относящееся не только к гос. органам, но и ко всем вообще налогоплательщикам, на имущество которых обращается взыскание, содержит примечание к ст. 17 цит. Пол. о взимании налогов.

V. Взыскания, обращаемые трудящимся по найму на имущество нанимателя.

- 1) „В случае, если поступившие к судебному исполнителю суммы недостаточны для удовлетворения всех обращенных на должника взысканий“, в первую очередь покрывается задолженность должника по зар. плате. При этом требования по зар. плате пользуются правом преимущественного удовлетворения а) перед государством в отношении недоимок по налогам и сборам, б) перед лицами, обладающими залоговым правом на имущество, на которое обращено взыскание, в том числе и перед банками-залогодержателями (266 ГПК и 101 ГК), в) перед комиссионером, которому, в пределах задолженности

комитента, предоставлено право удержания на поступившие к нему за счет комитента денежные суммы (ст. 275-е ГК в ред. пост. ВЦИК и СНК 6. IX. 26, Изв. 40). Это последнее постановление следует по аналогии применить и к другим лицам, имеющим в обеспечение своих претензий право удержания (банки по их уставам и правилам, коммивояжер по ст. 8 Пол. о коммивояжерах 2. I. 23, С. У. 23/1/19 и др.), кроме железных дорог и судоходных предприятий — в отношении провозной платы и финансовых органов — в отношении расходов по продаже с публичных торгов, особо выделенных законом (см. ниже). Претензии по зар. плате не пользуются преимущественным удовлетворением лишь по отношению к претензиям органов соц. страхования и по алиментам, каковые претензии удовлетворяются по соразмерности наравне с требованиями о зарплате (101 ГК), и по отношению к обеспеченным правом удержания требованиям железных дорог и судоходных предприятий о провозной плате и фин. органов — о возмещении расходов по производству взысканий (прим. 1 к ст. 101 ГК в ред. пост. ВЦИК и СНК 28. VI. 26, Изв. 27—28).

Требования по зар. плате пользуются преимущественным удовлетворением независимо от внешней формы, в которую обложен долг нанимателя (росписки, векселя) (Пл. В. С. 18. V. 25, ЕСЮ 25/24/879). Но кредиторы нанимателя, уже получившие удовлетворение по своим претензиям, не отвечают по искам его рабочих и служащих (Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 25/3/188).

- 2) Претензии по зар. плате могут быть обращаемы и на суммы страхового вознаграждения за убытки, причитающиеся страхователям по обязательному окладному страхованию, которые, по общему правилу, — при условии их обращения на восстановление погбшего имущества, — пользуются полной неприкосновенностью (прим. к ст. 271 ГПК в ред. пост. ВЦИК и СНК 13. VII. 25, Изв. 37—38).

- 3) Взыскание зар. платы может быть произведено нанимающимся в порядке судебного приказа, который выдается судьей на основании

предъявленной занимающимся расчетной книжки без вызова ответчика в суд; судебный приказ имеет силу исполнительного листа (210, 212, 217 ГПК). В отношении взыскания зар. платы с гос. органов этот порядок неприменим (211 п. 1 ГПК).

См. также пост. НКТ РСФСР 18. X. 24 о порядке обеспечения инспекторами труда исков по труд. делам (Изв. 41).

4) Решения суда по искам о зар. плате подлежат „немедленному исполнению“, т.-е. до истечения срока обжалования и до оставления кассационной инстанцией обжалованного решения в силе (187 ГПК); согласно пост. ВЦИК 5. V. 25 (Изв. 33), это положение распространяется и на иски к гос. органам (187-6 ГПК). Исполнение по искам о зар. плате производится суд. исполнителями вне очереди (цирк. НКЮ 27. XII. 23, Изв. 24 г. 2—3). „Если при взысканиях зар. платы... не будет вручена повестка должнику за непроживанием по указанному адресу, или если имущества должника в указанном месте не окажется, то исполнительные органы обязаны запросить сведения о месте жительства должника от соответственных учреждений, не ограничиваясь формальной отсылкой дела в суд без исполнения“ (ст. 18 цирк. НКЮ 3. VII. 25 о порядке исполнения решений, Изв. 36).

См. Труд. сессии, IV, 6.

В отношении обеспечения выплаты зар. платы подрядчиками и поставщиками гос. органов установлены специальные правила (см. Подрядчик, I).

См. Аванс, Удержания.

Литература: I. Орлов, Удержания из зар. платы. — Ширяев, Дисциплинарная ответственность служащих. — Фадкин, В. Т. 26/5—6. — У. П.—ров, ЕСЮ 25/38—39. — Иппа, ЕСЮ 25/22. — Лях, В. Т. 25/11/89 и 23/10—11/42—43. — Алоштон, В. Т. 23/10—11. — Астрахан, Взыскание зар. платы и страх. взнос из имущества, заложенного в банке, В. Т. 26/3. — Бенедиктов, „Вопросы торгового права и практики“ (сборник), стр. 69—70. — Бухов, Взыскания за мелкие фаб.-зав. кражи, ЕСЮ 26/46.

Внеурочный труд, см. Рабочее время, II, 3.

Водный транспорт, см. Транспорт.

Водоснабжение. При производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению допускается сверхурочная работа в установленных законом пределах (см. Сверхурочные работы, III, 1, а).

Военнослужащие. I. С точки зрения трудового законодательства различаются:

1) военнослужащие, состоящие на действительной военной службе, на которых КЗТ не распространяется вовсе (3); сюда относятся все красноармейцы и весь командный, административный, политический, медицинский и ветеринарный состав армии;

2) военнослужащие, не состоящие на действительной военной службе, к отдельным категориям которых КЗТ в отдельных частях может найти применение по особым постановлениям СНК (3); к ним относятся вольнонаемные, занимающие в военных частях технические должности, не требующие военной подготовки;

3) лица, работающие в военных предприятиях, работа коих не регулируется военными положениями и уставами и не связана непосредственно с военным делом (заводы, совхозы военного ведомства), не являющиеся военнослужащими; на них КЗТ распространяется безусловно.

Последние две группы подлежат социальному страхованию на общих началах (приказ РВСР и НКСО 27. II. 22, Изв. НКСО 21), могут быть членами проф. союзов и организуют местные комитеты служащих (см. ст. 16 Пол. о членстве в проф. союзах лиц, служащих в военном ведомстве, 15. XII. 25, Изв. 26 г. 6).

II. Разрешение конфликтов в военном ведомстве происходит на началах, несколько отличных от общего порядка:

1) В учреждениях и предприятиях военного ведомства, состоящих на хоз. расчете, РКК организуются на основании нормального Пол. о РКК (ст. 16 цит. Пол. 15. XII. 25). Но по вопросам приема, перемещения и увольнения, при отсутствии соглашения с комитетом, администрация проводит свое решение в жизнь, комитету же предоставляется право его обжаловать в союзные органы (ст. 14 п. а).

2) В административных учреждениях все спорные вопросы разреша-

Вознаграждение.

ются по соглашению администрации с проф. союзом (ст. 16 прим.), причем прием, перемещение и увольнение производятся администрацией (в том числе и в случаях, предусмотренных п.п. в и г ст. 47, см. Увольнение, II, 1), комитеты же или, где их нет, сам вольнонаемный—вправе обжаловать решение администрации в союзные органы (14 п. б и прим.).

3) В случае несогласия администрации с проф. союзом конфликты разрешаются третейским судом с обязательным арбитражем местного органа НКТ (ст. 14 ч. 2). Организация примирительных камер законом не предусмотрена.

IV. Действие постановлений НКТ в области охраны труда распространяется на все военные предприятия и учреждения (пост. СНК 26. XI. 20, С. У. 20/92/495).

V. О сохранении трудящимися по найму, призванными на военную службу, своих прав по трудовому отношению, см.: Допризывная подготовка, Красная Армия, Мобилизованные, Повторительные сборы, Территориальные части.

См. Места заключения, п. 1, милиция, Отчисления, I, 2, Трудовой договор, I, А, 1, а.

Литература: Айман, Как охраняется вольнонаемный труд в военном ведомстве.—Марков, ЕСЮ 25/32.—Кан, В. Т. 24/12.

Вознаграждение за труд. I. Размер вознаграждения определяется, согласно ст. 58 КЗТ, по соглашению между нанимателем и трудящимися—колл. или трудовым договором.

Принцип установления размера вознаграждения по соглашению терпит некоторые ограничения (см. Гос. минимум, Максимум, Нормирование) и изъятия (см. Грузчики, III), установленные законом. Но суд не вправе своей властью повысить зар. плату, оцениваемую им, как чрезмерно низкую, если она не ниже гос. минимума (опред. В. С. по делу Чухловкина, „Рев. Законность“ 26/1—2/47), а может лишь расторгнуть такую сделку, как кабальную, по ст. 33 ГК. См. также Коллективы безработных, I, Общественные работы, п. 2.

II. Порядок определения вознаграждения. „Размер воз-

награждения определяется в договоре или повременно... или сдельно“ (60).

1) Повременное вознаграждение—помесичное, подневное, почасовое—при наличии колл. договора не может быть ниже тарифной ставки того разряда, к которому данный трудящийся отнесен в соответствии с его квалификацией, но может превышать эту ставку (в гос. органах—только для отдельных высоко квалифицированных работников, см. Персональные оклады). При отсутствии колл. договора вознаграждение определяется трудовым договором. Если зар. плата не зафиксирована и трудовым договором (напр., в случае невыдачи или незаполнения труд. книжки и отсутствия устного соглашения), или если соглашение о зар. плате недействительно (напр., колл. договор не зарегистрирован или зар. плата, установленная труд. договором, не достигает гос. минимума), таковая определяется судом путем экспертизы (опред. В. С. 25 г. № 3386, В. Т. 25/10/96) в соответствии с фактическим средним вознаграждением, выплачиваемым в данном предприятии или данной местности работникам данной квалификации.

Равным образом, по среднему заработку определяется вознаграждение батраков и учеников при отсутствии письменного договора, хотя бы между ними и было устное соглашение (см. Батраки, II, 1, Ученичество, IV, Б, 2).

При исчислении вознаграждения за неполный месяц (напр., при увольнении до конца месяца) лица, состоявшие на службе в течение данного месяца менее 15 дней, получают за каждый день $\frac{1}{24}$ месячного заработка, лица, состоявшие более 15 дней,—за первые 15 дней—в размере половины месячного вознаграждения, а за последующие дни—в размере $\frac{1}{24}$ за каждый день, но в общей сложности не более месячного вознаграждения (разъясн. НКТ 14. XI. 24, Изв. 45).

2) Сдельное вознаграждение устанавливается на основе повременного (см. Сдельное вознаграждение).

О других видах основного вознаграждения, несовместимых с природою трудового отношения (напр., процентом вознаграждения, участия

в прибылях), см. Трудовой договор, I, В, 2.

Ш. Дополнительные выплаты. Нормальное вознаграждение в некоторых случаях увеличивается:

1) При переводе трудящегося на временную работу (см. Перевод, Ш), если таковая оплачивается выше, чем та работа, на которую приглашен трудящийся, оплата производится по высшей ставке (36); равным образом, при исполнении работ различной квалификации трудящийся оплачивается по высшей из них (62). Напротив того, если трудящийся временно переводится на ниже оплачиваемую работу, за отсутствием той, для которой он приглашен, он сохраняет прежнее вознаграждение (36). Если же он переводится на постоянную ниже оплачиваемую работу, он сохраняет прежний заработок в течение двух недель (64, см. Перевод, II).

2) О вознаграждении за сверхурочную работу см. Сверхур. работы, VI.

3) О дополнительной оплате ночной работы см. Ночная работа, III.

4) Трудящемуся производится также дополнительные выплаты в случае командировок, неиспользованного отпуска, увольнения не по вине трудящегося (выходное пособие, см.), невыдачи спец-одежды, жиров и нейтрализующих веществ и за износ принадлежащего ему инструмента. Все эти выплаты, однако, не имеют характера дополнительного вознаграждения, а представляют лишь компенсацию понесенных им издержек (см. Компенсация). Поэтому, если в колл. договоре на случай проерочки нанIMATEЛЕМ выплаты зар. платы установлена пеня, таковая не может быть взыскана с выходного пособия или вознаграждения за неиспользованный отпуск, так как эти выплаты в понятие зар. платы не входят (ГКК, Т. 25 г. 236). При исчислении взносов на содержание фабзавместкомов и пр. нужды проф. организаций, на социальное страхование и подоходного налога эти платежи также не принимаются во внимание (ст. 2 разъясн. 18. X. 26, Изв. 40, ст. 2 пост. ЦИК и СНК 26. II. 25, Изв. 14, ст. 13 Пол. о гос. подох. налоге 24. IX. 26, Изв. 39). См. также Перевод, II.

Помимо этих неперiodических выплат, вознаграждение трудящегося увеличивается периодическими дополнительными выплатами в форме наградных, нагрузки, премиальных, приработка, процентного вознаграждения, ташьем (см.).

IV. Срок выдачи вознаграждения. 1) Выплата вознаграждения при работе постоянного характера должна производиться периодически, притом не реже, чем каждые две недели (65). Из этого правила допущены некоторые исключения, см. Балраки, VI, 2, Ученичество, IV, Д, 3. Пост. 28. IX. 26 (Изв. 38) установило твердые сроки выплаты зар. платы для гос. бюджетных органов—16-е и 1-е число следующего платежного месяца (см. Колл. договоры, IV, 2).

2) Вознаграждение выплачивается по общему правилу после производства работы, т.-е. за уже выполненную работу и за истекшее время (см. Аванс). Однако, выплата вознаграждения раз в месяц при условии, что часть его выдается авансом в счет будущей работы, поскольку она представляет улучшение положения трудящегося против правил КЭТ, вполне допустима (ТКО, В. Т. 25/5—6/276); с этой точки зрения возможна выплата зар. платы за весь месяц не только 15-го числа, но и 22-го, так как недельное опоздание выдачи за первые две недели компенсируется авансированием на 8 дней вознаграждения за вторые две недели.

С другой стороны, выплата вознаграждения должна производиться тотчас по окончании работ, так что, напр., периодическая выплата вознаграждения каждые две недели, но с регулярным опозданием на два месяца (1 апреля—за первую половину января, 15 апреля—за вторую половину и т. д.), была бы незаконна. На практике такое регулярное опоздание на несколько дней, а подчас и на 1—2 недели, имеет место и находит себе отражение в колл. договорах, так как оно в известной мере технически неизбежно вследствие невозможности немедленного определения размера сдельного вознаграждения в промышленных предприятиях.

Вознаграждение.

3) Вознаграждение за временную работу, длящуюся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы (65). Следует полагать, что и при прекращении длительного трудового отношения расчет должен быть произведен немедленно (см. ниже, п. VII, 4).

V. Порядок выдачи вознаграждения. Уплата вознаграждения производится в рабочее время и в месте совершения работы (67). Поэтому время, потраченное на получение вознаграждения вне рабочих часов, должно оплачиваться, как сверхурочная работа.

VI. Форма вознаграждения.

1) Вознаграждение может выплачиваться деньгами или натурой (см. Натуральное вознаграждение).

2) В целях укрепления твердой валюты воспрещается определение вознаграждения в колл. договорах в товарных рублях (пост. СТО 29. 11. 24, Изв. 10—11).

См. Процентное вознаграждение.

VII. Выплата вознаграждения при невыполнении работы. 1) Трудящийся не получает вознаграждения, если он не выполнял работы по собственной вине (вовсе не явился на работу или, явившись, не производил ее, хотя были налицо все условия, необходимые для того, чтобы ее производить), а также вследствие других обстоятельств, лежащих в нем самом, хотя бы и не вызванных непосредственно его виной (трудящийся, живущий в 15 верстах от предприятия, не явился на работу вследствие похищения у него велосипеда; см. Арест, II). Это положение явствует из самого понятия трудового договора, как двустороннего соглашения, в силу коего одна сторона—трудящийся—предоставляет другой стороне свою рабочую силу за вознаграждение (27), и, следовательно, вознаграждение является лишь эквивалентом предоставляемой рабочей силы.

2) Если невыполнение работы вызвано причинами, от трудящегося не зависящими, вознаграждение уплачивается по его среднему дневному заработку (о порядке его определения см. Средний заработок) (68).

В частности, это положение относится: а) к случаям простоя в след-

ствие порчи механизма, отсутствия сырья или заказов и т. п. причин; б) к случаям невозможности исполнения работы вследствие непогоды (ср. разъясн. 19. II. 23, Изв. 8, отнесенное пост. 20. II. 24, Изв. 9, и к сезонным и временным рабочим); в) к случаям неосновательного отстранения от работы (см. Отстранение); г) к времени, затраченному на медицинское освидетельствование, производимое по требованию нанимателя (см. Вредные работы, п. 5) (Юр. Бюро, В. Т. 25/11/197), повидимому, и в том случае, когда это требование основано на законе.

Однако: а) если имеет место приостановка работ на срок свыше трех дней, заработок сохраняется за рабочими и служащими в размере их тарифной ставки (без приработка) (87); б) в отношении лиц, занятых на сезонных работах, установлены еще более широкие изъятия (см.); в) в случае, когда предприятие, при сокращении производства, с целью избежать увольнения рабочих, переходит на работу в течение трех или четырех дней в неделю, свободные от работы дни не оплачиваются вовсе, так как здесь уже меняются условия договора, и свободные дни не являются „рабочим временем“, неиспользованным по независящим от трудящихся причинам.

К случаям невыполнения работы „по причинам, независящим от нанимающегося“, следует отнести и многие случаи, когда рабочее время трудящегося сокращается против нормы не по его желанию, а в силу закона. В частности, сюда относятся: а) ночная работа (96, см. Ночная работа, III); б) рабочий день малолетних и подростков (75, см. Не совершеннолетние, п. 6); в) сокращение 8-часового рабочего дня накануне еженедельных дней отдыха и праздников (113, см. Льготные часы); г) предоставление отпусков (69); д) установление местными органами власти непредусмотренных КЗТ нерабочих дней (например, дня траура по случаю смерти Фрунзе 3. XI. 25, Юр. Бюро, В. Т. 26/1/178). Во всех этих случаях трудящийся получает вознаграждение за недоработанные часы по среднему заработку.

3) Трудящиеся сохраняют право на средний заработок также в случае-

осуществления ими своих политических прав и обязанностей:

а) Средний заработок сохраняется при осуществлении избирательного права (см.), при участии в качестве выборных представителей на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых органами государственными, профессиональными и единой потребительской кооперации (79), а также на съездах и конференциях ВКП и ВЛКСМ в масштабе не ниже губернского (разъясн. 18. XII. 24, Изв. 25 г. 1) и на съездах рабкоров, санкционированных проф. и партийными организациями в масштабе не ниже губернского (разъясн. НКТ, приведенное в изданном под ред. Бюро надзора по труд. делам НКТ справочнике Н. В. Ерохина „Вопросы и ответы по трудовым делам“, стр. 92). См., однако, Сезонные работы, I, 5 в. Это положение не распространяется на случаи участия в пленумах губпрофсоветов, правлений губотделов и т. п., являющихся лишь исполнительными органами съездов (цирк. ВЦСПС 19. IV. 26, Изв. 19—20), а также на случаи исправления публичных обязанностей, имеющего более длительный характер. В этих случаях наниматель имеет право считать трудящегося уволившимся по собственному желанию с момента фактического прекращения работы, но колл. договоры иногда предусматривают обязанность нанимателя в течение определенного срока принять такого трудящегося обратно по окончании его общественной работы.

б) „За рабочими и служащими, вызываемыми в суд в качестве свидетелей, экспертов или заседателей, сохраняется средний заработок за все время выполнения ими возлагаемых на них судебными властями обязанностей“ (78, см. Свидетели). Это правило следует по аналогии распространить и на не предъявляющих гражданского иска потерпевших (см.). За трудящимися же, вызываемыми в суд в качестве обвиняемых, право на вознаграждение не сохраняется (Юр. Бюро, В. Т. 24/3/176). То же относится к исцам и ответчикам по гражданским делам.

в) Сохраняется право на вознаграждение и за время, пропущенное

вследствие явки на воинский учет. О сохранении вознаграждения при отбытии воинской повинности см. Допризывная подготовка, I, Повторительные сборы, Территориальные части, п. 2.

г) Равным образом сохраняют свой заработок и члены фабзавкомов и месткомов, освобожденные от работы для постоянных занятий в комитете, поскольку они по этой должности не получают более высокую ставку (160), см. Комитеты, III, 2. Но выплачивается им это вознаграждение из средств, ассигнуемых на содержание комитета (162).

Члены комитета, не освобожденные для постоянной работы в комитете, сохраняют свой заработок в тех исключительных случаях, когда заседания комитета, по соглашению с администрацией, происходят в рабочее время (161 п. б). Но наниматель не обязан выплачивать заработок членам комиссий фабричного комитета, занятым в рабочее время в разного рода губернских, городских и уездных совещаниях, так как такая оплата не предусмотрена постановлениями, регулирующими число освобождаемых от работы проф. работников (цирк. ВЦСПС 19. IV. 26, Изв. 19—20).

д) По аналогичному основанию члены РКК сохраняют право на вознаграждение за рабочее время, проведенное на заседаниях РКК (ст. 15 Под. о РКК 3. XI. 22, Изв. 12/21). В случае, если заседание РКК по вине администрации происходит в нерабочее время, они вправе требовать вознаграждения за это время, как за сверхурочную работу (ТКО, В. Т. 25/2/173).

4) Наконец, в силу установившейся судебной практики, подтвержденной пост. Пл. В. С. 23. II. 25 (С. 60), „договор должен считаться расторгнутым лишь с выдачей полного расчета“, вследствие чего просрочка в выдаче окончательного расчета и выплате выходного пособия влечет за собою обязанность уплатить заработную плату по день расчета. Однако, необходимо отметить следующее:

а) Юр. Бюро НКТ разъяснило, что „просрочка в производстве рас-

Вознаграждение.

чета нанимателем не служит основанием для сохранения среднего заработка нанявшимся, . . . но последний имеет право потребовать от нанимателя возмещения убытков, понесенных им в связи с просрочкою исполнения со стороны нанимателя. . . В частности, если увольняемый . . . благодаря просрочке . . . не мог поехать на новое место или выехать домой, то ему могут быть возмещены убытки в размере его ставки" (В. Т. 25/4/186). К этой точке зрения, в конечном итоге, примкнул ныне и Пленум В. С., признавший, что для определения размера вознаграждения имеет существенное значение, имел ли трудящийся какой-либо заработок с момента фактического прекращения работы, получал ли он пособие, обращался ли на биржу труда и т. д., в зависимости от каковых обстоятельств суд может соответственно уменьшить вознаграждение за время вынужденного прогула, либо вовсе отказать в его присуждении (пост. 7. VI. 26, Изв. 34). Ср. еще более старое определение УКК 23. VI. 24 (С. 54) и определение ГКК, приведенное под словом Отстранение, II, 3;

б) пост. П. В. С. 23. II. 25 о том, что договор считается расторгнутым лишь с учинением полного расчета, следует относить лишь к выплате бесспорно причитающихся трудящемуся сумм, но не спорных, когда не учинение расчета не было следствием злого умысла (ТКО, В. Т. 26/1/176, ГКК 11. II. 26, С. 18). Поэтому из принципа обязательности выдачи зар. платы по день расчета не вытекает еще необходимость, в случае присуждения прим. камерой выходного пособия трудящемуся, уволенному по п. г ст. 47, выплаты всей зар. платы с момента увольнения по день выплаты выходного пособия; постановление прим. камеры не может служить доказательством того, что наниматель неправильно задерживал выплату выходного пособия, ибо примирительно-третейские органы в своих решениях могут выходить за пределы прямых требований закона (ГКК, В. Т. 26/8—9/112).

VIII. Последствия невыплаты вознаграждения в срок. Несвоевременная выплата вознаграждения дает трудящемуся право расторгнуть договор, как бес-

срочный, так и срочный, без предупреждения (48 п. а, см. Расторжение, I, 1а) и служит основанием к привлечению трудящегося к уголовной ответственности (ср. цирк: 8. VII. 26 о своевременной выплате зар. платы, Изв. 27—28, и цирк. Прокурора НКЮ и Прокурора по труд. делам 25. X. 26 о мероприятиях по борьбе с ростом задолженности по зар. плате, ЕСЮ 26/44). В силу ст. 121 ГК трудящийся может искать с неисправного нанимателя 6% годовых за просроченное время, если колл. или трудовым договором не предусмотрена пеня в большем размере (см. Неустойка), а также требовать возмещения всех причиненных просрочкою убытков в общем порядке ст. 117 ГК.

См. Батраки, VI, Несовершеннолетние, п. 6, Ночная работа, III, Отдых, IV, Подрядчик, I, Ученичество, IV, Д.

Л и т е р а т у р а : Рабинович-Захарин, Оплата труда по советскому законодательству. — Гриффин и Могилевский, Оплата труда в советском законодательстве. — Андерсон, Вопросы зарплат, „Пролетарский Суд“ 25/3 и 25/4—5.—I. О договорах с неопределенным содержанием: Троицкий, В. Т. 24/5—6. — Лях, В. Т. 24/1. — Войтинский, В. Т. 23/9. — VII. О сохранении заработка: Рабинович-Захарин, В. Т. 25/1. — Муркес, „Пролет. Суд“ 25/1—2. — Лях, В. Т. 25/5—6/132. — Троицкий, „Рев. Законность“ 26/3—4/52. — Поволоцкий, В. Т. 26/4.

Воспитатели, см. Педагоги.

Восстановление в должности.

I. Увольнение, по общему правилу, может иметь место лишь в силу одного из предусмотренных в законе оснований (см. Увольнение, I). Поэтому незаконно уволенный вправе, по общему правилу, требовать восстановления в должности. Если он будет решением суда или конфликтных органов восстановлен в своей должности, то последняя должна быть ему предоставлена, и занятие этой должности другим лицом не может служить основанием к перемещению работника в новое место службы, связанному с переменою места жительства (ТКО, В. Т. 26/8—9/252).

II. На практике нередки случаи, когда сам трудящийся, имея к моменту разрешения конфликта другую

работу, не заинтересован в восстановлении в должности и ограничивается поэтому требованием о выплате выходного пособия по аналогии со ст. 88 (см. Выходное пособие, I, Б). Но В. С. признал, что и в том случае, когда такой трудящийся требует восстановления в должности, его требование не подлежит удовлетворению, поскольку он уже имеет другую, однородную по квалификации и не ниже оплачиваемую работу (ГКК 15. IV. 26, В. Т. 26/8—9/110). Ср. Отстранение, П. 3. См. Дополнения.

Врачи, с. Медработники.

Вред, I. Ответственность нанимателя. А. Наниматель отвечает за имущественный вред, причиненный им трудящемуся при исполнении договора (например, просрочкою в выплате зар. платы, выдачею в виде натуральной зар. платы недоброкачественных продуктов) в судебном порядке (117 ГК, ср. Вознаграждение, VII, 4, и VIII).

Б. В случае причинения вреда здоровью трудящегося по найму (болезни, увечья, смерти), последний, будучи застрахован в порядке соц. страхования, получает удовлетворение от органов соц. страхования (412 ГК), наниматель же, вносящий страховые взносы, не обязан возмещать вред. Однако, 1) если вред причинен его преступным действием или бездействием, то орган соц. страхования, удовлетворивший потерпевшего, имеет к нанимателю право обратного требования в размере выплаченного им вознаграждения; 2) сам потерпевший имеет право требовать от нанимателя возмещения вреда в том размере, в каком он не покрывается в порядке соц. страхования (413 ГК).

В отношении применения ст. 413 судебная практика установила ряд весьма существенных положений:

1) *Истец.* Согласно установившейся практике, потерпевший предъявляет нанимателю иск о возмещении не одной только разницы между причиненным ему убытком и пособием по соц. страхованию, а всей суммы убытков, тем самым отказываясь от своих прав к страховой кассе: такой способ упрощает дело, так как сводит к одному два судебных иска (страховой кассы — в размере посо-

бия и потерпевшего—в размере, превышающем таковое, ГКК 6. V. 24, С. 21, и 24. XI. 24, С. 63), и дает потерпевшему возможность предъявить иск к предприятию без предварительного выяснения его права на пособие от органа соц. страхования; при предъявлении к предприятию иска об одной только разнице, такое выяснение, конечно, совершенно необходимо (ср. п. 2, IV Пл. В. С. 9. VI. 24, С. 31).

2) *Подсудность.* Иски из ст. 413, как вытекающие из ГК, а не из КЗТ, подсудны не труд. сессии, а общему суду (Пл. В. С. 16. XI. 25, ЕСЮ 25/47/1477, ср. ЕСЮ 26/2/62, и разъясн. Президиума В. С. 31. I. 26, „Вопросы Страхования“ 26/17/32).

3) *Ответчик.* По этому же основанию иски из ст. 413, как вытекающие из ГК, могут быть предъявлены не только непосредственному работодателю — подрядчику, но и предприятию или учреждению, для которого работа производилась, — в отличие от ответственности по трудовому договору, которая, в силу ч. 2 32 ст. КЗТ, лежит исключительно на подрядчике (см. Подрядчик, II).

4) Условие применения ст. 413.

а) Слова „преступное действие или бездействие“ следует понимать „в широком смысле несоблюдения мер предосторожности или поставления работающего в условия труда, при которых он вполне или отчасти утратил или мог утратить свою трудоспособность, безразлично, был ли вопрос на рассмотрении уголовного суда или нет“ (цирк. В. С¹ 18. VI. 24, ЕСЮ 24/26). Таким образом, иски по ст. 413 могут быть предъявлены не только при наличии уголовного преступления, караемого по ст. 133 УК (см. Уголовная ответственность, I, 3), но и при наличии гражданской вины или небрежности. Если же вред причинен трудящемуся случайно, страхователь никакой ответственности перед трудящимся не несет, даже если тот не получает от органов соц. страхования никакого пособия (в таком положении находятся инвалиды 4, 5 и 6 групп, получившие увечье до 1 мая 1925 г., пост. 3. IV. 25, Изв. 21—22). (Ср. п. 2, I и II и п. 3 Пл. В. С. 9. VI. 24, С. 31);

б) О давности по искам из ст. 413 см. Давность, I и II.

Вред.

5) *Предмет иска.*

а) Под „полным возмещением вреда“ следует понимать не разницу между заработком потерпевшего до увечья и пособием, выплачиваемым страх. кассой, а лишь разницу между этим пособием и пособием, которое соответствовало бы определенному экспертизой проценту утраты трудоспособности; например, если трудящийся утратил все 100% трудоспособности, но получает лишь 75% заработка, или если при утрате (до 1 мая 1925 г.) менее 40% трудоспособности он все не получает пособия. Если же трудящийся при утрате 60% трудоспособности получает 75% заработка, то он не имеет права на иск (ГКК 12. V. 25, „Определения ГКК В. С. РСФСР за 1925 г.“, № 117).

При определении степени утраты трудоспособности суммирование отдельных процентов утраты трудоспособности, установленных врачебно-контрольной комиссией, не допускается, так как такой метод определения утери трудоспособности может повести при нескольких увечьях к признанию возможности ее утраты более, чем на 100%, и отвергается практикой страх. касс, а должен быть сделан общий вывод о проценте утраты (ГКК 8. VII. 25 „Определения ГКК В. С. РСФСР“, № 139).

б) Обычно иск направлен на присуждение периодической выплаты, но по усмотрению суда допускается и капитализация по десятилетней сложности, например, в случае смерти ответчика (Пл. В. С., ЕСЮ 25/11/286) или его несостоятельности (ГКК 7. VIII. 25, С. 32). В последнее время судебная практика избирает для этих случаев другой более сложный путь: „Выдача капитализированной суммы на руки истцу ни в коем случае не может быть допущена, так как это противоречило бы целям действительного пожизненного обеспечения его . . . и создавало бы особый способ накопления в противоречии с принципом, положенным в ст. 114 Код. Зак. об актах гражд. сост.“ Поэтому соответственная сумма должна быть выплачена ответчиком Госстраху, если он примет на себя обязательство выплачивать истцу пенсию до его смерти (страхование на дожитие), либо внесена в Гос. банк такая сум-

ма, которая вместе с начисляемыми сложными процентами обеспечила бы пожизненное получение установленных ежемесячных платежей (ГКК 3. VIII. 26, „Суд.-Арбитр. Бюллетень“, 60 — 61).

в) Сумма периодической выплаты может быть изменяема вследствие новых обстоятельств; в частности, ответчик при улучшении состояния здоровья пострадавшего может предъявить иск об уменьшении или даже о прекращении присужденных периодических платежей (ГКК 17. VII. 25, „Определения ГКК В. С. РСФСР“, № 149); но такие изменения не могут быть заранее предусматриваемы судебным решением, которое должно определить твердую сумму взыскания; например, недопустимо установление вознаграждения в размере 75% от заработка, получаемого в предприятии ответчика по 8 разряду (Пл. В. С. 17. V. 26, ЕСЮ 26/29/831). Если трудящийся после получения увечья остался на прежней работе и его заработок фактически не уменьшился, заработок этот, в порядке истолкования решения судом, разрешившим дело (185 ГКК), может быть зачтен в счет вознаграждения (Пл. В. С. 28. VII. 26, ЕСЮ 26/29/910).

6) *Применение к искам, возникшим до 7 ноября 1917 г.* Дела о присуждении периодического вознаграждения за вред, причиненный трудящемуся, принимаются судом к рассмотрению, вопреки ст. 2 Зак. о введ. в действие ГК и в порядке ст. 5 того же Закона, и в том случае, если вред этот был причинен до 7 ноября 1917 г. или в период между 7. XI. 17 и 1. I. 23 (датой введения в действие ГК), но лишь при наличии следующих условий: 1) истец уже имеет исполнительный лист или судебное решение, 2) он не получил от ответчика единовременного пособия, погашающего его претензию, 3) органами соц. страхования ему отказано в предоставлении пенсии, 4) он не имеет ни стороннего источника дохода, ни лиц, которые по закону обязаны содержать его, 5) ответчик, если таковым является лицо физическое, сам не перешел в класс трудящихся и имеет материальную возможность выплачивать пособие (Пл. В. С. 29. VI. 25, Изв. 35).

Однако, и в этом случае применяется трехлетняя исковая давность

в отношении истекших сроков платежей (опред. ГКК 24 г. № 32869, „Определения ГКК В. С. РСФСР за 1925 г.“, № 2).

См. Уголовная ответственность, I, 1, Наниматель, I.

П. Ответственность трудящегося. Трудящийся отвечает за причиненный им вред в порядке административном и судебном.

А. В административном порядке допускается:

а) одновременное удержание не более одной трети тарифной ставки трудящегося по постановлению РКК (см. Удержание, II);

б) наложение дисциплинарных взысканий властью нанимателя (см. Взыскания, I, 1, А и Б, а);

в) увольнение трудящегося с санкции РКК (см. там же);

г) возложение на должностное лицо обязанности загладить вред или возместить причиненный ущерб по постановлению дисциплинарного суда (см. Взыскания, I, 1, Б, г);

д) производство начета по распоряжению начальника учреждения (см. Начет).

Б. В судебном порядке взыскание убытков допускается в ограниченных пределах:

1) В случае привлечения трудящегося к уголовной или дисциплинарной ответственности, при наличии особого каждый раз приговора общего или дисциплинарного суда о возврате добытого преступлением или о возложении на подсудимого обязанности загладить вред (ст. 20 п. о У. К. и ст. 9 п. ж Пол. о дисц. судах, Пл. В. С. 28. VI. 26, Изв. 35). В этом порядке может быть взыскан, в частности: а) вред, причиненный истреблением или повреждением имущества, принадлежащего нанимателю; б) вред, причиненный досрочным расторжением трудового договора, заключенного на определенный срок (см. Уголовная ответственность, II).

Если убыток причинен гос. органу или общественной организации растратой, установленной вступившим в силу приговором суда, то наниматель имеет право не только взыскивать убыток в неограниченном размере с имущества виновного, но и удержать все без исключения причитавшиеся растратчику по трудовому отношению денежные суммы, в

том числе и компенсационные выдачи (прим. 2 к ст. 289 ГПК в ред. пост. ВЦИК и СНК 27. IX. 26, Изв. 41—42).

При этом наниматель может удерживать эти суммы лишь „по исполнительным листам“; отсюда, очевидно, следует, что приостановление выдачи вознаграждения, которое допускается в отношении всех трудящихся, застигнутых с поличным или сознавшихся в совершении преступления (см. Отстранение, II), распространяется в случае растраты не только на текущие выплаты зар. платы, но и на выплаты за время, истекшее до отстранения от работы, а также и на компенсационные суммы: иначе удержание этих сумм по исполнительным листам оказалось бы невозможным.

2) Без привлечения к уголовной или дисциплинарной ответственности взыскание убытков возможно:

а) со служащих кооперативов, являющихся по характеру своей работы ответственными за сохранность вверенных им товаров, причем пределы ответственности определяются судом в каждом отдельном случае, смотря по фактическим обстоятельствам дела, с учетом условий договора или уполномочия, конкретных условий работы, а равно и нормальной для данных условий утраты в имуществе или его ценности (Пл. В. С. 26. X. 25, Изв. 26 г. 6, ср. ГКК 12. I. 26, „Определения ГКК В. С. РСФСР за 1926 г.“, № 13);

б) в этих же пределах—со служащих гос. торговых предприятий (Пл. В. С. 30. XI. 25, Изв. 26 г. 10—11);

в) в силу специального постановления закона—с батраков в отношении умышленно причиненного ими ущерба (см. Батраки, VI, 5);

г) по ст. 7 типового трудового договора на сплавные работы, утвержденного цирк. ВСНХ 24. V. 26 (Сборник Приказов и Пост. по Пром. 16)—с артелей при молевом сплаве, допускается удержание убытков в пределах $\frac{1}{2}$ зарплаты за сезон;

д) по разъяснениям НКТ—с трудящихся, по небрежности коих пропал материал (Юр. Бюро, В. Т. 25/9/203) и вообще с трудящихся, причинивших вред, кроме тех случаев, когда они не могли предотвратить вреда или были упрямочены на причине-

Вредные работы.

ние вреда, или когда вред возник вследствие умысла или грубой неосторожности самого нанятого (403 ГК, ТКО, В. Т. 23/7—8/130). Но эта точка зрения не находит себе подтверждения в судебной практике, отказывающей в обычных случаях во взыскании более 1/3 месячного заработка (ГКК 18. П. 26, „Бюллетень Фин. и Хоз. Законодательства“ 10), и не проводится последовательно самим Юр. Бюро, которое по аналогичному поводу разъяснило, что, поскольку трудовое законодательство не устанавливает обязанности трудящегося возмещать убытки, причиненные досрочным расторжением трудового договора, трудящийся не несет перед нанятым гражданской ответственности за такое расторжение (В. Т. 26/3/44).

См. Гражданский Кодекс.

Литература: I. Кузятин, Возмещение за вред по ГК и соц. страхованию. — Троицкий, В. Т. 26/8—9 и ЕСЮ 26/32. — Лурье, ВСЮ 26/10/410—411. — Грингольд, В. Т. 26/5—6 и „Рев. Законность“ 26/3—4. — Семенова, ВСЮ 26/7. — Кричевский, «Рабочий Суд» 25/39—40. — Семенова, В. Т. 24/11. — Лях, В. Т. 23/12. — Каба Ответственность за увечье, причиненное до революции, ЕСЮ 26/40. — Кусиков, В. Т. 26/7. — П. Колотухин, «Рев. Законность» 26/5—6.

Вредные работы. Для вредных работ установлены следующие особые правила:

1) Рабочий день сокращается (95) большей частью до 6 часов, иногда до 7, 5 или 4. См. пост. НКТ: по металлопромышленности — 26. VI. 23 (Изв. 22), с дополнениями в пост. 2. П. 26 (Изв. 7), цирк. 28. VI. 26 (Изв. 26) и пост. 26. VIII. 26 (Изв. 34), по большинству других отраслей—7. VIII. 23 (Изв. 2/26), по горной промышленности—28. XI. 23 (Изв. 12/36), по текстильной промышленности — 21. П. 24 (Изв. 9). См. Педагоги, п. 2, Телеграфисты, Телефонистки.

2) К вредным работам, перечисленным в особых списках, не допускаются женщины и несовершеннолетние (129). См. Женский труд, п. 2, Подростки, I.

3) На вредных работах устанавливаются дополнительные отпуска (115). См. Отпуск, П. 2.

4) На вредных работах выдаются спец. одежда, предохранительные приспособления и противоядия (см.) (141—142).

5) НКТ предоставляется устанавливать на особо вредных работах предварительный осмотр поступающих и периодическое переосвидетельствование работающих (143). Список этих работ установлен пост. НКТ и НКЗ РСФСР 24. IX. 25 (Изв. 42, ср. цирк. 30. VI. 25 об охране труда работников цирка, Изв. 30). В результате осмотров лечебные учреждения и диспансеры должны обеспечить рабочим необходимое лечение, а инспекция — принимать меры к обеспечению им временной или постоянной смены работ (п. 5 пост. 24. IX. 25).

См. Освидетельствование, Предохранительные приспособления, I.

Временная работа. I. Согласно разъяснения 23. V. 23 (Изв. 22), под временными рабочими и служащими понимаются рабочие и служащие, нанятые для выполнения какой-либо работы, срок которой не может быть точно определен (напр., разгрузка судна), но не должен превышать двух недель, и нанятые для выполнения точно определенной работы на определенный срок не свыше одного месяца. Эти рабочие при увольнении не получают выходного пособия (см.).

Таким образом, если выполнение определенной работы, для которой трудящийся нанят без определения срока, длится более двух недель, он уже приобретает право на выходное пособие при увольнении (ср. ГКК 24. IX. 25, С. 27, по поводу увольнения медицинской сестры, которая в течение 7½ месяцев замещала других сестер, поочередно уходивших в отпуск). Равным образом, трудящийся приобретает право на выходное пособие по окончании выполнения работы, срок которой точно определен, если она продолжалась более одного месяца. Эти положения, составляющие содержание п. 2 цит. разъяснения НКТ, не вытекают непосредственно из КЗТ, который предусматривает выплату выходного пособия лишь в случае расторжения договора (88), между тем, как в случае окончания выполнения определенной работы, для которой

трудящийся нанят, имеет место не расторжение договора (возлеизъявлением стороны), а его прекращение за отпадением цели договора (см. Расторжение).

С другой стороны, следует признать, что трудящиеся, нанятые для выполнения определенной работы, хотя бы и на срок менее месяца, но уволенные до ее окончания, сохраняют право на выходное пособие на общих основаниях (т. е. в случаях, когда увольнение не вызвано их виной, см. Выходное пособие, I, А и Б), однако, в пределах оставшегося до окончания работы срока.

К первой группе временных работников, — становящихся постоянными по истечении двух недель, — разъяснение 23. V. 23 относит лишь работников, „нанятых для выполнения какой либо работы, срок которой не может быть точно определен“, т. е. работы, неопределенной по сроку, но определенной по содержанию. Однако, повидимому, к этой же группе следует отнести и рабочих, приглашенных для выполнения разных работ, входящих в круг обязанностей по соответствующей должности (торговый служащий, прислуга, слесарь, рабочий по двору), так что и они по истечении двух недель приобретают право на выходное пособие.

II. Трудящиеся, нанятые в качестве временных работников (см. п. I), но оставленные затем нанимателем для дальнейшей работы, без точного указания ее объема или длительности, должны считаться принятыми на работу на неопределенный срок (47, ср. Бессрочные договоры). Поэтому, пробыв на работе три месяца, „разнорабочий“ превращается уже в постоянного рабочего по данной именно работе и не может быть удален без оснований, предусмотренных ст. 47 и 36 (НКТ, В. Т. 26/8—9/116).

III. По разъяснению НКТ (В. Т. 24/5—6/204) при временной работе продолжительностью менее одной недели трудовое законодательство применяется только в части правил о рабочем дне и минимуме зар. платы, а при работе по трудовому договору в течение одного рабочего дня на нескольких нанимателей „регулирование труда не является необходи-

мым, поскольку оно вообще в данном случае и не представляется возможным“. Но по общему правилу условия труда временных рабочих определяются общим законодательством о труде и действующим в предприятии колл. договором, который распространяется на всех лиц, работающих в данном предприятии (16), если в колл. договоре не содержится соответствующей оговорки. См. Дополнения.

IV. По истечении двух недель работы временные работники приобретают право на компенсацию за неиспользованный отпуск (см. Отпуск, VI. 3).

См. Аккордная плата, Вознаграждение, VII, 2, Перевод, III, 2, Поденные рабочие, Предохранительные приспособления, I, 6, Сверхурочные работы, II, 16, Сезонные работы, I, II.

Выборные должности. На лиц, занимающих должность по выбору и получающих вознаграждение, КЗТ распространяется в полной мере (см. Трудовой договор, I, А, 1), с теми лишь отступлениями, которые вытекают из выборного характера должности:

1) Поскольку в отношении этих должностей предусмотрено право отзыва избирающими организациями (как, напр., в отношении нар. судей — ст. 13 Пол. о судостр.), расширяются рамки ст. 47, устанавливающей основания к досрочному расторжению договоров.

2) Трудовое отношение, основанное на избрании, должно рассматриваться, как договор, заключенный на определенный срок, вследствие чего прекращение этого отношения за истечением срока полномочий не дает выборному права на выходное пособие (разьясн. НКТ РСФСР 1. IV. 25, Изв. 23). Но по разъяснению Юр. Бюро (В. Т. 25/11/196), он не имеет этого права и в случае переизбрания в рабочем кооперативе правления, избранного на неопределенный срок, а равно и в случае отзыва со стороны избравшей его организации, так как выборные работники могут быть отозваны во всякое время, если иное не установлено в уставе или при избрании.

3) О совместной службе родственников на выборных должностях, см. Родственники, II.

Выговор.

Выговор, см. Взыскания, I, А.

Выдачи дополнительные, см. Вознаграждение, III.

Выкидыш. После выкидыша непроизвольного или произведенного врачом в советских учреждениях лица физического труда освобождаются от работы на три недели, лица конторского и умственного труда — на две недели (пост. 9. XI. 20, Изв. ВЦИК 251).

Выселение. Если увольняемый пользовался помещением у нанимателя, прекращение трудового договора влечет за собою потерю права на это помещение, составляющее натуральную часть его вознаграждения (66).

I. Если трудящийся находился на работе у гос. органа, то в этом случае, как и во всех случаях, когда живущее в помещении лицо теряет связь с гос. учреждением или неприятием, за которым это помещение закреплено (учащиеся, безработные, инвалиды), — выселение производится большей частью в административном порядке (см. пост. ВЦИК и СНК 14. VI. 26, измененное пост. 30. VIII. 26 и 13. IX. 26, Изв. ЦИК 144, 204 и 227; ст. 6 пост. 14. VI. 26 содержит перечень гос. органов, имеющих право выселять в административном порядке; перечень этот исчерпывает почти все возникающие на практике случаи). Однако, в пользу трудящихся установлены две существенные льготы: 1) выселение производится только в теплое время года — с 1 апреля по 1 ноября; 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. При наличии этих условий выселение может быть произведено в трехдневный срок (там же, ст. 6 и 7).

Указанные льготы не применяются к выселению, производимому органами НКПС из строений, расположенных в полосе эксплуатации, и военным ведомством — из казарменных помещений (там же, ст. 2 и 4).

II. В случаях, когда наниматель не вправе требовать выселения в административном порядке, он при

прекращении трудового договора, заключенного под условием предоставления трудящемуся специального жилого помещения, имеет право потребовать освобождения помещения, а по истечении месяца по предъявлении этого требования предъявить иск о выселении в судебном порядке (171 а ГК в ред. пост. ВЦИК и СНК 2. VIII. 26, Изв. 34). *Дополнения.*

См. Женский труд, п. 4.

Литература: Гурский, «Коммунальное дело» 26/3. — Иодковский, ЕСЮ 26/47.

Высшие учебные заведения, см. Научные работники, Практиканты, Стипендиаты.

Выходное пособие 1. Случай выплаты. А. Выплата выходного пособия обязательна:

1) при расторжении трудящимся договора по вине нанимателя, т.-е. вследствие одной из причин, предусмотренных ст. 48, независимо от того, был ли этот договор заключен на срок определенный или бессрочно (89, см. Расторжение, I, 2, Предупреждение, II, 1);

2) при расторжении договора нанимателем по одной из следующих причин (89):

а) временное отсутствие работы, для которой приглашен трудящийся, и отказ его от выполнения другой, соответствующей его квалификации работы (36 ч. 2);

б) перевод предприятия из одной местности в другую и отказ трудящегося следовать туда (37). Повидному, и изменение других условий договора дает трудящемуся право на выходное пособие в случае отказа от продолжения трудового отношения (см. Изменение, II);

в) призыв трудящегося в Красную Армию (80).

Б) Выплата выходного пособия обязательна, но может быть заменена предупреждением об увольнении в следующих случаях (88):

а) полная или частичная ликвидация предприятия, учреждения или хозяйства, к которой приравнивается также сокращение работ (47 п. а);

б) приостановка работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера (47 п. б);

в) непригодность нанявшегося к работе (47 п. в).

См. Предупреждение, I.

В. В остальных случаях увольнения выходное пособие не выплачивается, поскольку такая выплата не предусмотрена колл. или трудовым договором (90). В частности, это относится к случаям расторжения договора по требованию проф. союза (49) и родителей или опекунов несовершеннолетнего (31) и к случаям прекращения договора вследствие истечения срока (см. Временная работа, I, Выборные должности, п. 2). Поэтому же ТКО признал, что лицо, снятое с работы вследствие нахождения в непосредственном служебном подчинении у своего брата, правом на выходное пособие не пользуется, так как трудовой договор был заключен с нарушением действующего законодательства (В. Т. 25/7—8/304).

Однако, в тех случаях, когда прекращение трудового отношения обусловлено виной нанимателя, за трудящимся, по аналогии со случаями, приведенными в п.п. А и Б, следует признать право на выходное пособие; в частности это относится к случаям расторжения договора, заключенного несовершеннолетним (31), к расторжению договора с малолетним, принятым на вредные работы, и т. п.

Хотя выходное пособие имеет лишь характер компенсации за убытки, причиненные трудящемуся увольнением, трудящийся не утрачивает на него права и в том случае, если он таких убытков не несет; в частности, оно не подлежит ни возврату, ни удержанию, если он вновь поступает на прежнюю службу (ТКО, В. Т. 26/8—9/251) или поступает на новую работу тотчас по прекращении старой или при увольнении вследствие нетрудоспособности немедленно переходит на пенсию по соц. страхованию (о последнем случае см. разъяснение ТКО, приведенное в Комментарий КЗТ Снежкова, ст. 88, § 10).

Изыятие из этого положения установлено для случаев обратного поступления на прежнее место работы призванных на военную службу и признанных негодными к ней (см. Красная Армия, I).

II. Лица, имеющие право на выходное пособие. По общему правилу, правом на выходное пособие, при наличии вышеуказанных условий, пользуются все трудящиеся, независимо от срока работы. Ограничено право на выходное пособие сезонных рабочих и трудящихся, выполняющих временную работу (см.).

III. Размер выходного пособия. Выходное пособие выдается в размере не менее 2-недельного среднего заработка (88) (см. Средний заработок). По колл. договору размер выходного пособия может быть увеличен для всех случаев и всех вообще трудящихся, обнимаемых договором, или для отдельных случаев (например, сокращения штата) или отдельных групп трудящихся (например, прослуживших определенное число лет). Лицам, занятым на сезонных работах, на которых распространяется пост. 4. VI. 26, выходное пособие выдается в меньшем размере (см. Сезонные работы, I, 7, Б, 3).

IV. Неприкосновенность выходного пособия. На выходное пособие взыскание не может быть обращено даже в тех ограниченных размерах, в каких вообще допускается взыскание из зар. платы, кроме случаев растраты (см. Вред, II, Б, 1). Недопустимы также и какие-либо удержания из выходного пособия (см. Удержания, III, 3).

Литература: Муркес, «Пролетарский Суд» 25/3.—П—ров, «Пром. и Торговля» 25/24—25 (по поводу разъясн 23. V. 23).

Выходные дни, см. Отдых, II.

Вычет, см. Удержания.

Г.

Гарантийное страхование, см. Артели отв. труда, II, Увольнение, I, А, 6.

Генеральные договоры, см. Коллективные договоры, V, 2.

Горная промышленность.

Горная промышленность. I. Для работ, производимых под землей, установлен сокращенный шестичасовой рабочий день (95, п. в). Список, опубликованный пост. 28. XI. 23 (Изв. 12/36), предусматривает перечень всех работ, на которые это правило распространяется (всех подземных работ он не охватывает).

Применение труда женщин и несовершеннолетних на подземных работах воспрещается (129).

Ряд профессий в горной промышленности пользуется дополнительным отпуском (разряд I пост. 28. VI. 23, Изв. 24).

II. Неисполнение или нарушение правил по горной промышленности, установленных для охраны порядка и безопасности, на основании ст. 108 УК, карается в административном порядке принудительными работами до одного месяца или штрафом до 100 руб., а если они повлекли за собой тяжелые последствия, — в уголовном порядке лишением свободы до 3 л. или штрафом до 3000 руб.

Госстрах, см. Вред, I, 56, Увольнение, I, А, 6.

Государственные предприятия и учреждения. По общему правилу, труд в гос. органах подчиняется тем же узаконениям, что и труд в общественных, кооперативных и частных учреждениях, предприятиях и хозяйствах. Однако, правило это терпит ряд исключений:

1) Некоторые постановления, ограничивающие свободу усмотрения нанимателя, распространяют свое действие только на гос. предприятия (обязательное третейское разбирательство, броня подростков).

2) В отношении служащих гос. учреждений и предприятий — должностных лиц — установлен ряд специальных правил (см. Должностные лица).

3) С гос. органов зар. плата не может быть взыскиваема в порядке судебного приказа (см. Взыскания, V, 3).

См. Отчисления, I, 2.

Литература: Фрадкин, Служба в гос. учреждениях и предприятиях. — Рабинович-Захарин, Вознаграждение работников в гос. учреждениях и предприятиях.

Государственный минимум заработной платы—сумма месячного вознаграждения, меньше которой ни один наниматель не может платить трудящимся по найму (59), в том числе квартирникам, ученикам, батракам, сезонным и временным работникам, домашним работникам и пр. Только плата учеников у кустарей и ремесленников, в промышленной кооперации и в трудовых артелях в течение первого года обучения может быть ниже гос. минимума (ст. 22 Врем. Правил об ученичестве 7. VII. 26, Изв. 33).

Гос. минимум устанавливается НКГ на каждый квартал в одинаковом размере для всех категорий трудящихся, но с разделением СССР на пять поясов, соответствующих относительной дороговизне и трудностям местных условий бытовых, климатических, культурных и пр. На I и II кварталы 1926/7 г. минимум составлял для 1-го пояса—10 руб., для 5-го—5 руб. (пост. 6.X.26, Изв. 39).

Минимум устанавливается из расчета полного рабочего дня (т. е. 8 часов, а при сокращенном рабочем дне—7, 6 или 4 часов). При неполном рабочем дне минимум этот соответственно уменьшается; таким образом, минимум заработной платы распространяется и на такие трудовые договоры, которые не поглощают всей рабочей силы трудящегося (вечерние занятия и т. п.).

На основе минимальной месячной оплаты исчисляется минимальная поденная (путем деления месячной ставки на 24, пост. 17. VI. 24, Изв. 25—26), а на основании минимальной поденной — минимальная сдельная, путем деления на норму выработки (70).

Гос. минимум не следует смешивать: 1) со ставкой 1-го разряда, которая устанавливается не в порядке государственного регулирования зар. платы, а в порядке соглашения сторон колл. договором—ставка 1-го разряда может быть (и большею частью бывает) выше гос. максимума; но в той мере, в какой ставка 1-го разряда фактически представляет во многих предприятиях и, в особенности, учреждениях не реальный заработок той или иной группы трудящихся (так как никто из трудящихся к 1-му разряду не отнесен), а слу-

жит лишь основанием для исчисления заработка трудящихся по более высокому разряду, ставка 1-го разряда может быть и ниже гос. минимума, с тем, чтобы исчисленный на этой основе фактический заработок не опускался ниже гос. минимума (разъясн. ТКО, В. Т. 25/12/218); 2) с минимальными ставками зар. платы, которые устанавливаются центральной властью для некоторых групп работников, состоящих на местном бюджете, на увеличение зар. платы коих выделены субвенционные суммы (целевые пособия местному бюджету из общегосударственного), — учителей, врачей, агрономов, председателей, членов и секретарей волостных и районных исполкомов и др. (ср., напр., пост. ВЦИК и СНК 2. VIII. 26, Изв. 34).

Гражданская ответственность, см. Вред.

Гражданский Кодекс. I. ГК не регулирует трудового договора (3 ГК), если не считать некоторых специальных статей, касающихся трудовых отношений: ст. 9, предоставляющей несовершеннолетнему трудящемуся права свободного распоряжения зар. платой, ст. 101, устанавливающей право преимущественного удовлетворения претензий трудящегося к нанимателю, ст. 413, устанавливающей ответственность нанимателя за вред, причиненный трудящемуся (см. Взыскания, V, 1, Вред, I, Несовершеннолетние, п. 3).

Однако, отсюда еще не вытекает невозможность применения общих постановлений ГК (напр., об условиях действительности сделок, о давности, о возмещении убытков) и к трудовым отношениям в тех вопросах, которые не разрешаются специальными постановлениями КЗТ. Такое применение подвело бы законное основание, в частности, под целый ряд требований нанимающегося к нанимателю, в частности, о возмещении причиненных ему убытков (117 ГК), об уплате процентов за просрочку в выплате вознаграждения (121 ГК), о расторжении заключенного на срок трудового договора, формально законного, но имеющего по существу своему кабальный характер (33 ГК).

II. Судебная практика признает возможность применения ГК к тру-

довым отношениям в редких случаях; в частности, она 1) допускает в некоторых случаях взыскание ущерба в порядке ГК (см. Вред, II, Б), 2) допускает в связи с этим обеспечение трудового договора со стороны прикащика залогом на случай недостачи товара (ГКК 19. II. 25, „Определения ГКК В. С. РСФСР за 1925 г.“ № 34) и 3) применяет ст. 44 сл. ГК об исковой давности (см. Давность), но отвергает применение постановлений ГК о последствиях недействительности противозаконного договора (30, 147, см. Пл. В. С. 12. IV. 26, В. Т. 26/5—6/250) и о взыскании с трудящихся неосновательного обогащения (ст. 399 сл., см. Взыскания, III).

III. Практика НКТ допускает применение ГК в более широких размерах, в частности, допускает применение ст. 117 и 403 *против* трудящегося (см. Вред, II, Б, 2 д) и даже п. 6 ст. 129 (зачет требований против трудящегося, Юр. Бюро, В. Т. 25/3/185).

См. Вознаграждение, VIII, Вред, I, А, Неустойка, II, Ограничение прав, Отказ, II, 3, Перевод, I, 1, 6, Представители, III, Трудовые споры, I.

Литература: Лях, В. Т. 23/12. — Войтинский, В. Т. 24/12. — См. также: Лях, В. Т. 24/9/30 и 25/4/59, 61 и 63. — Войтинский, «Сов. Право» 25/4/145. — Куликов, В. Т. 26/7/61 — 62. — Каминская, В. Т. 25/4. — Ее же: „Советское трудовое право“, стр. 96, 97, 138. — Снежков, Комментарий к КЗТ, стр. 32, 84. — Колотухин и Клиньский, Кодекс законов о труде (комментарий), стр. 45, 47, 77, 100, 142.

Грубое обращение с трудящимся нанимателя, представителей администрации или членов их семейств дает трудящемуся право требовать досрочного расторжения договора без предупреждения и с выплатой выходного пособия (см. Расторжение, I, 1 в).

Грузчики. I. Наем. Пост. СТО 14. VIII. 25 и изданный в его развитие цирк. 8. X. 25 (Изв. 42), в целях устранения наблюдавшихся случаев установления местными органами монополий найма на погрузочно-разгрузочные работы, подтвердил безусловное право работодателя сдавать эти работы „на началах сво-

Группа лиц.

бодной здоровой конкуренции“, как через биржи труда, так и помимо них.

II. Сменная работа. Те же постановления подтвердили допустимость и необходимость установления непрерывной сменной работы с предоставлением выходных дней в порядке прим. к ст. 112 (см. Отдых, II).

III. Оплата. В отступление от общего принципа об установлении размера вознаграждения по трудовым отношениям соглашением—коллективным и индивидуальным,—в целях удешевления погрузочно-разгрузочных работ, пост. СТО 4. III. 26 (Изв. 19—20) устанавливает предельную норму расхода на оплату труда грузчиков по погрузке и выгрузке железнодорожных грузов, включая начисления и расходы по премированию этих работ, которое предполагает и применение соответствующих сдельных расценок.

IV. Охрана труда. Согласно пост. 24. II. 25 (Изв. 11—12), подработки к производству погрузочно-разгрузочных работ не допускаются вовсе (п. 96), женщины—лишь в отдельных случаях (ст. 1 пост. 14. II. 24, Изв. 6—7). Но соблюдение норм переноски тяжестей, установленных для женщин пост. 8. III. 21, с изданием пост. 30. X. 25 (Изв. 45), очевидно, стало необязательным. В работе должны устанавливаться особые перерывы, помимо обеденного (ст. 2). Одиночная работа грузчиков при грузах более 3 пуд. не допускается.

При грузах более 5 пуд. обязательно предоставляются соответственные ручные приспособления для передвижения тяжестей, а при грузе более 30 пуд.—механические приспособления (ст. 3 и 4). Постановления содержат также правила о переноске грузов на расстояние, спец-одежде и т. д.

См. Погрузочно-разгрузочные работы и Дополнения.

Группа лиц. 1) Коллективные договоры могут заключаться нанимателем только с проф. организациями, трудовые же договоры,—как с отдельными трудящимися, так и с артелями или с группами лиц (30). Такие договоры предусмотрены, например, пост. 12. IV. 23 об условиях труда на сплавных работах (Изв. 14), а также ст. 20 instr. 6. XII. 23 о порядке определения особых фондов для выплаты персональных окладов (Изв. 13—15/37—39).

2) В случае привлечения нанимателя к уголовной ответственности он несет более строгое наказание за нарушение законов о труде, консувшиеся группы лиц (не менее трех человек). См. Уголовная ответственность, II, 1.

Групповые комитеты организуются с санкции правления союза для мелких однородных учреждений и предприятий, близко расположенных друг к другу, и выполняют функции фабзавкома или месткома (прим. 2 к ст. 4 Пол. о фабзавкомах и месткомах 26. II. 25, Изв. 15—16). См. Комитеты.

Д.

Давность. I. По общему правилу ГК, „права на иски погашаются по истечении трехлетнего срока“ со времени возникновения права на предъявление таковых (44, 45); следовательно, иски о зар. плате погашаются по истечении трех лет со дня наступления срока выплаты (65), иски о компенсации за неиспользованный отпуск—по истечении трех лет с того года, в котором отпуск не был использован, иски о выходном пособии—по истечении трех лет со дня увольнения и т. д. Применимость

ст. 44—45 ГК к трудовым отношениям признана Общеконсультационным подотделом НКЮ (ЕСЮ 24 28), а в отношении исков о компенсации за неиспользованный отпуск ст. 15 прим. пост. 14. VIII. 23 об отпусках (Изв. 4/28).

Сокращенная исковая давность установлена: а) для исков к гос. предприятиям, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (см. Вред, I, B) (404 прим. ГК), б) для исков сезонных работников (см. Сезонные работы, I, 7, B, 4).

II. Течение давностного срока приостанавливается, когда истец вследствие непреодолимой силы был лишен возможности предъявить иск, если препятствие наступило в последние шесть месяцев давностного срока (48 ГК). Давностный срок, помимо этого, может быть продлен судом, если суд признает причины пропуска срока основательными (отсутствие, незнание закона и т. п., 49 ГК). Однако, 1) применение ст. 49 возможно лишь в исключительных случаях, к которым, в частности, не может относиться боязнь потерять службу; по этому основанию В. С. нашел неправильным взыскание зар. платы за пять лет (ГКК 24. VIII. 25, С. 38); 2) сокращенная давность, установленная прим. к ст. 404, не может быть продлена судом (Ш. В. С. 16. XI. 25, ЕСЮ 25/47/1473).

III. До истечения давностного срока трудящийся может в любое время предъявить требование к нанимателю, и закрытие кредита нанимателя—гос. учреждения не может служить основанием к отказу в иске (реш. Центральной Конфликтной Комиссии, Изв. 23 г. 2—3). Равным образом, недопустимо и договорное ограничение трехлетнего давностного срока (2 ГК, цит. пост. Пленума В. С.).

Дворники. Условия труда дворников определяются КЗТ; в частности, к ним применима ст. 97, допускающая разбивку рабочего времени на несколько частей любой длительности (см. Домовые работники). НКТ и НКВД РСФСР утверждено особое Положение о дворниках и ночных сторожах 4. IV. 25. (Изв. 21—22), устанавливающее специальные правила, обусловленные специфическими особенностями труда дворников: двойное подчинение дворников—домоуправлению и милиции, имеющей право отвода и увольнения (ст. 6 и 25), и двойной круг обязанностей—в отношении поддержания порядка в пределах домовладения и на прилегающих улицах и тротуарах (ст. 10—12) и в отношении оказания помощи милиции (ст. 16—18). Пол. 4. IV. 25 вводится в городах не автоматически, а со дня его опубликования местными исполкомами (ст. 30). На основании этого Положения выработаны типо-

вые правила внутреннего распорядка (см. Домовые работники).

См. Биржи труда, I, 1.

Дежурства допускаются, по общему правилу, в течение не более 12 часов подряд (ст. 9 Пол. о раб. времени на транспорте 3. VI. 25, прил. к Изв. 29, и ст. 10 Пол. о раб. времени в учр. леч.-сан. и вет. дела 29. XII. 22, Изв. 23 г. 4). Оплата дежурств производится в уменьшенном размере: дежурства паровозных и поездных бригад—в размере 50% нормальной зар. платы (ст. 19 Пол. 3. VI. 25), ночные дежурства мед. работников—в размере 50%, домашние дежурства их—в размере 25% (ст. 15 Пол. 29. XII. 22).

См. Мед. работники, II, 4, Пожарные команды.

Дезертирство трудовое—„уклонение от учета и регистрации, установленных органами, объявляющими либо проводящими трудовую мобилизацию, или от явки на работу, а равно самовольное оставление работы, выполняемой в порядке трудовой мобилизации“ (126 УК ред. 1922 г.). УК ред. 1926 г. понятия труд. дезертирства не знает и устанавливает лишь наказание за отказ от выполнения повинностей (61 УК, см. Отказ, II, 2).

Декретные часы, см. Льготные часы.

Делегатские собрания, см. Собрания.

Делегаты на съездах и т. п. сохраняют право на средний заработок (78, см. Вознаграждение, VII, 3а). См. Уполномоченные.

Демобилизованные, см. Биржи труда, I, 1.

Дефективные дети, см. Педагоги, п. 2.

Дисциплинарные взыскания, см. Взыскания, I, 1.

Дни отдыха. Особые дни отдыха устанавливаются отделами труда по соглашению с губ. проф. советами в количестве 8 дней в году, в соответствии с „местными национальными и бытовыми условиями, составом населения и т. п.“ (112). Накануне этих дней продолжительность работ не сокращается до 6 часов, как перед еженедельным днем отдыха и праздниками (113). В учреждениях

Добавочные выплаты.

и предприятиях, деятельность которых непрерывна, работа производится и в праздничные дни и особые дни отдыха, без замены их „выходными днями“, которая установлена в случаях работы в день еженедельного отдыха. Но работа в эти дни оплачивается, как сверхурочная (в двойном размере). Если же особые дни отдыха по соглашению с нанимателем заменяются другими выходными днями, то работа в дни отдыха оплачивается в обычном размере, как и работа в день еженедельного отдыха, компенсируемый другим выходным днем (см. Отдых, IV) (разъясн. 12. П. 25, Изв. 10, с поправкой в № 13).

См. Домашние работники, IV, 4, Пастухи, п. 7.

Добавочные выплаты, см. Вознаграждение, III.

Договор ученичества, см. Ученичество.

Договоры, см. Коллективный договор, Трудовой договор.

Дождливая погода, см. Вознаграждение, VII, 2.

Должностные лица. Трудовое законодательство распространяется на должностных лиц—служащих гос. учреждений и предприятий в полном объеме, независимо от занимаемого ими положения (1). Однако, в отношении должностных лиц установлен ряд специальных дополнительных правил.

1) Для гос. служащих установлены некоторые особые формы вознаграждения (см. Наградные, Премияльные, Тантёмы) и проводится нормирование зар. платы (см.). См. Нагрузка.

2) Не допускается совместительство (см.).

3) Воспрещается служба в одном и том же учреждении лицам, находящимся в отношении родства или свойства (см. Родственники, II).

4) Гос. служащим воспрещается быть участниками торговых или промышленных предприятий, заниматься подрядами и поставками, участвовать в договорах промышленной аренды, в какой бы то ни было форме вступать с гос. учреждениями и предприятиями в отношения коммерческого свойства, быть поверенными третьих лиц по делам с учреждениями или предприятиями, в которых они состоят на службе

(ст. 3 пост. СНК 21. XII. 22, С. У. 23/1/8), совмещать службу в гос. органах со службой в частных учреждениях и предприятиях (там же, ст. 4), быть коммивояжерами (ст. 2 Пол. о коммивояжерах 2. I. 23, С. У. 23/1/19), а также принимать на себя представительство иностранных фирм и организаций (ст. 3 пост. ВЦИК и СНК 12. IV. 23 о торговых операциях иностранных фирм в РСФСР, С. У. 23/43/464).

5) Гос. служащие отвечают за проступки по службе не только в порядке гражданского (см. Вред, II) и дисциплинарном (см. Взыскания, I, 1, В, г), но и уголовном (ст. 109—121, 128—132 УК, ср. ст. 58⁷ ч. 2 УК, предусматривающую сознательное неисполнение возложенных по службе обязанностей и заведомо небрежное их исполнение). Ст. 31 УК устанавливает в качестве одной из форм порицания прав лишение на срок не более пяти лет права занимать ответственные должности.

6) При привлечении должностного лица в качестве обвиняемого следователь обязан разрешить вопрос, подлежит ли обвиняемый на время следствия отстранению от должности (142 УПК, см. Отстранение, I).

О других специальных постановлений см. Служащие, п. 5, Совместительство, Отдаленные местности, Трудовые списки.

Дома для дефективных детей, см. Педагоги, п. 2.

Домашние работники — работники по найму, выполняющие на дому у нанимателя работы по обслуживанию нанимателя и его семьи. Условия их труда регулируются пост. ВЦИК и СНК 8. II. 26 (Изв. 8), распространяющимся на всех домашних работников, кроме работающих в крестьянском хозяйстве, труд коих регулируется временными правилами 18. IV. 25 (см. Батраки, III, 2). Пост. 8. II. 26 устанавливает следующие изъятия из КЗТ.

I. Форма договора. 1) Выдача расчетной книжки необязательна при найме на срок менее одного месяца (ст. 4 прим., по ст. 29 КЗТ—лишь при найме на срок менее одной недели).

2) В расчетной книжке должны быть указаны: число членов семьи, подлежащих обслуживанию, продол-

жительность и распределение рабочего времени и оценка натурального довольствия, если таковое обусловлено при найме (ст. 7). Форма расчетной книжки утверждена постановлением НКТ РСФСР 13. III. 26 (Изв. 14).

II. Обязанности дом. работника. Наряду с обязанностями нанимателя (ст. 8) пост. 8. II. 26 предусматривает и обязанности дом. работника — „тщательно и добросовестно исполнять принятые им на себя обязанности, беречь вверенное ему имущество нанимателя и исполнять все требования нанимателя, вытекающие из условий найма“ (ст. 9).

III. Зарплата не может выплачиваться исключительно натурой (ст. 12 прим.). Сроки выплаты зарплаты устанавливаются по соглашению (12), но не реже, чем раз в две недели (65 КЗТ, ср. ст. 23 и 24 пост. 8. II. 26).

IV. Рабочее время. 1) Рабочий день дом. работников, живущих у нанимателя, может быть распределен на несколько частей. Для работающих дом. работников допускается установление не более двух перерывов в день, в соответствии со ст. 97 (ст. 10 и прим. 1).

2) При найме для ухода за детьми или больными может быть обусловлена обязанность ухода и в ночное время, при чем, в отступление от ст. 130 и 131 КЗТ, к ночной работе допускаются и подростки с 16 до 18 лет, и кормящие грудью, и беременные до 7-го месяца беременности (ст. 11).

3) Работа сверх 192 часов в месяц допускается без ограничений. Оплата этой работы включается в общую сумму зар. платы (ст. 12). Работа сверх 192 часов не является „сверхурочною“, поскольку „урочная“ работа этим числом часов не ограничена (см. Рабочее время, I, 4). Поэтому следует признать, что работа сверх 192 часов, вопреки ст. 105 и 131 КЗТ, допускается и для подростков и беременных (допустимость ее для беременных вытекает и из прямого смысла ст. 24 Пол. 8. II. 26, включающей ст. 131 КЗТ в число статей, не распространяющихся на домашних работников).

4) Домашним работникам в качестве выходного дня предоставляется любой день недели по соглашению (ст. 13, ср. 110 КЗТ) и, сверх того,

если дом. работнику приходится работать в вечерние часы, — один вечер в неделю для общественной работы и учебных занятий (ст. 13 прим.). Взамен особых дней отдыха и праздничных дней, дом. работнику могут быть предоставлены и другие дни или выплачена компенсация, но не обязательно в двойном размере, как того требует КЗТ (см. Дни отдыха), а в размере, устанавливаемом по соглашению. Если совпадут подряд два таких дня, то дом. работник, во всяком случае, должен быть освобожден на один из этих дней (ст. 14 и прим.).

V. Расторжение. 1) В отступление от общего принципа, увольнение дом. работников допускается не только в случаях, предусмотренных законом (47 КЗТ и др.), но в любое время (хотя бы договор был заключен на определенный срок), при условии выплаты двухнедельного пособия или предупреждения о предстоящем увольнении за две недели. От обязанности выплаты пособия и предупреждения наниматель освобождается в случае увольнения вследствие: а) систематического невыполнения дом. работником его обязанностей, б) ареста на срок свыше пяти дней, в) совершения уголовно-наказуемого с его работой), установленного вступившим в законную силу судебным приговором, и г) утраты трудоспособности: на срок более двух недель, если дом. работник живет у нанимателя, и на срок более двух месяцев при болезни и более четырех месяцев при беременности, если он не живет у него (ст. 15 и 16 прим.). Увольнение же при временной утрате трудоспособности до истечения этих сроков не допускается и при наличии каких-нибудь других причин к увольнению (ст. 16).

2) Равным образом, и дом. работник может в любое время расторгнуть договор (ст. 15), в том числе и срочный (это явствует из неприменимости к дом. работникам ст. 48 КЗТ, ограничивающей для трудящегося расторжимость срочного трудового договора, см. ст. 24).

VI. Возмещение ущерба. К дом. работникам неприменима ст. 83 КЗТ, устанавливающая допустимость вычетов из заработка в возмещение причиненного нанимателю ущерба

Домовые работники.

(ст. 24, см. Удержания, II). Отсюда надлежит сделать вывод, что такие вычеты не допускаются вовсе и что возмещение ущерба возможно только в судебном порядке (см. Вред, II).

VII. Конфликты. Рассмотрение споров между нанимателем и дом. работником имеет место либо в общем судебном порядке—в труд. сессиях, либо в согласительных комиссиях (см.).

См. Выселение.

Литература: Ерохин, О правах дом. работницы.—Венсман, Труд дом. работницы (то и другое элементарно).

Домовые работники. Пост. НКТ РСФСР 12. VIII. 25 (Изв. 36) устанавливает на основании 55 КЗТ типовые правила внутреннего распорядка для основных категорий домовых работников—управляющих домами, конторского персонала, ремонтных рабочих, истопников, дворников, ночных сторожей и уборщиков. На домовых работников распространяется действие ст. 97, в силу коей рабочий день может быть разбит на части любой длительности с тем, чтобы число перерывов в ежедневной работе было не более двух и общее число рабочих часов не превышало установленного законом предела (см. Рабочее время, II, 1).

См. пост. ВЦИК и СНК 27. IX. 26 о поручениях, даваемых домоуправлениям со стороны правительственных и административных органов (Изв. 40).

См. Дворники.

Домовые рабочие. Ст. 97 для „домовых, ремонтных и других рабочих однородных категорий“ допускает, в изъятие из правила о 8-часовом рабочем дне, разбивку их рабочего времени „на несколько частей любой длительности, с тем, чтобы число перерывов в работе не превышало двух в день и чтобы общая длительность рабочего времени в течение месяца не превышала нормального месячного количества рабочих часов“. Под домовыми рабочими следует, по видимому, понимать 1) домовых работников (см.), 2) квартирников (см. это слово, п. II), 3) домашнюю прислугу (см. Домашние работники, IV).

Дополнительные отпуска, см. Отпуск, II, 2.

Допризывная подготовка. I. Льготы. Рабочие и служащие, привлеченные к допризывной подготовке (в возрасте 16—18 лет—предварительной в течение не более 4 недель, с 19 лет до года призыва—военной, в общей сложности не более 10 недель и в каждый отдельный раз не более 4 недель), сохраняют на все время прохождения военного обучения или сборов занимаемую по трудовому договору должность и все содержание, исчисляемое по среднему заработку (ст. 97 Код. зак. о льготах и преим. для военнослужащих, Изв. 25 г. 2-3). Однако, 1) допризывники, распушенные по домам (т.-е. имеющие фактическую возможность выходить на работу), права на вознаграждение за пропущенное время не сохраняют (Юр. Бюро, В. Т. 25/3/186); 2) допризывники могут быть уволены при сокращении штата в случае упразднения занимаемой ими должности (там же, ст. 99); если они занимают одну из одинаковых должностей, часть которых подлежит упразднению, то увольнение может иметь место не иначе, как по решению РКК (ст. 3 инстр. 28. IX. 25, Изв. 37-38).

II. Сфера применения.

1) Перечисленные льготы распространяются и на квартирников (ст. 27 инстр.). 2) За лицами, занятыми на сезонных работах, на которых распространяется пост. 4. VI. 26 (см. Сезонные работы, I), должность и заработок сохраняются не более одного месяца, и во всяком случае, не более срока найма или окончания сезона (ст. 16 пост. ЦИК и СНК 4. VI. 26, Изв. 24-25). 3) За временными рабочими должность и заработок сохраняются не более момента окончания работы, на которую они были наняты (ст. 98 цит. Кодекса зак. о льготах...). 4) Батракам эти льготы не предоставлены (ст. 26 цит. инстр. 28. IX. 25).

См. Сокращение штата, II, 4, Терр. части.

Литература: Астрахан, Права рабочих и служащих, привлекаемых на военную службу, стр. 6—12.

Досрочное расторжение, см. Расторжение.

Е.

Еженедельный отдых, см. Отдых.

Ж.

Жалобы, см. Административная ответственность, Отмена, Трудовые сессии, V.

Жалованье, см. Вознаграждение.
Железнодорожные работники, см. Транспорт.

Женский труд регулируется общими нормами КЗТ с некоторыми отклонениями, обусловленными физиологическими отличиями женского организма, в частности, его меньшей выносливостью и моментами, связанными с материнством.

1) Освобождаются от труд. повинности а) все женщины с 40 лет (мужчины — с 45 л., 12), б) беременные — за 8 недель до родов и роженицы — в течение 8 недель после родов; в) кормящие грудью; г) женщины, имеющие детей до 8-летнего возраста, при отсутствии лица, ухаживающего за ними (13).

2) Применение женского труда в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах и подземных работах воспрещается (129). Список этих производств утвержден НКТ 30. X. 25 (Изв. 45). См. Батраки, VII.

3) Женщины, по общему правилу, не допускаются также к производству ночных работ (130). Однако, уже КЗТ предоставил НКТ право разрешать ночную работу в тех отраслях, где применение женского труда вызывается особой необходимостью (130 прим.). На этом основании ночной труд женщин допущен на телеграфе, телефоне (пост. 2. II. 23, Изв. 6), для ряда должностей на транспорте (пост. 27. XI. 23, Изв. 12/36). В виду наличия безработицы и во избежание перевода женщин, при недопущении их участия в сменных работах, на неквалифицированные работы, НКТ РСФСР предписал местным органам не чинить препятствий в производстве ночных работ женщинами в тех случаях, когда недопущение их грозит увольнением или понижением их квалификации (цирк. 23. II. 24, Изв. 9), а цирк. 13. IV. 25 подтвердил „необходимость впрямь разрешать применение ночного

труда женщин во всех отраслях производства, за исключением тех особо вредных производств, где труд женщин вообще запрещен“ (Изв. 20).

4) При сокращении штатов одиноким женщинам, имеющим детей до 1 года, оказывается предпочтение в смысле оставления их на работе. При увольнении они во всяком случае не подлежат выселению из рабочих жилищ (пост. 20. II. 22, С. У. 22/18/203, повидимому, оставшаяся в силе и после издания пост. 14. VI. 26 об условиях и порядке административного выселения, ср. ст. 11 пост. 14 VI. 26, см. Выселение).

Пост. НКТ РСФСР 16. VII. 25 (Изв. 33), изданное в развитие пост. 20. II. 22, устанавливает, что увольнение одиноких женщин, имеющих детей до одного года, может иметь место, независимо от основания увольнения (следовательно, не только в случае сокращения штата), лишь в исключительных случаях, при этом не иначе, как с разрешения в каждом отдельном случае инспектора труда.

5) Соблюдение норм охраны труда в отношении женщин обязательно для предпринимателей и в отношении членов артелей, выполняющих работы подрядным способом (см. Артели, II).

См. Беременные, Кормящие, Переноска тяжестей.

Литература: Бухов, Охрана женского труда. — Каминская, Женский труд.

Жилые помещения. Предоставление жилья для трудящегося и его семьи может входить в состав натуральной части его заработной платы (см. Натуральное вознаграждение). НКТ издал правила об устройстве и содержании временных жилых помещений для рабочих (пост. 23. VII. 23, Изв. 4/28) и специальные постановления, касающиеся строительных рабочих, рабочих на рыбных промыслах, на торфоразработках и др.

См. Выселение.

Жиры, см. Молоко.

3.

Забастовка, см. Стачка.

Завкомы, см. Комитеты.

Заграничные учреждения. Труд работников в учреждениях СССР за границей оплачивается на основании особых правил, устанавливающих особую тарифную сетку (1:4), оплату в валюте соответственной страны и выдачу подъемного пособия в размере месячной ставки, допускающих выдачу безвозвратного пособия на оплату расходов по переезду семьи и возлагающих на учреждение оказание лечебной помощи (пост. 16 П. 24, Изв. 6-7, 29. IV. 25, Изв. 25, и пост. 18.X.26 о лечебной помощи работникам учреждений СССР за границей, Изв. 40). В остальном эти работники подчиняются КЗТ, поскольку его постановления технически осуществимы вне пределов СССР.

См. Отпуска, II, 3.

Литература: Б. Р., В. Т. 25/3.

Законодательство о труде.

I. Основоу трудового законодательства РСФСР является КЗТ (см.). Кодекс этот дополняет множество других постановлений:

1) декреты и постановления ЦИК, СНК и СТО СССР и ВЦИК и СНК РСФСР;

2) постановления НКТ СССР и РСФСР. Согласно ст. III пост. ВЦИК 9. XI. 22 о введ. в действие КЗТ, они устанавливают лишь „порядок применения и проведения в жизнь пост. КЗТ“ (см. подробнее Пол. о НКТ СССР, С. V. 23/109—110/1040) и издаются „в пределах, установленных... законодательством“ (ст. 7 п. Г Пол. о НКТ РСФСР, утв. ВЦИК и СНК 21.IX.25, Изв. 43—44), и, следовательно, не могут вносить в него каких либо изменений. Постановления эти публикуются в „Известиях НКТ СССР“ (пост. НКТ 7. I. 24, Изв. 1), и опубликование их в газете „Труд“ официального значения не имеет. Цирк. НКТ РСФСР 11. II. 24 (Изв. 8) подтвердил, что циркуляры НКТ СССР, опубликованные в „Известиях НКТ СССР“, обязательны к исполнению на территории РСФСР без особого подтверждения их со стороны НКТ РСФСР;

3) постановления местных органов НКТ, поскольку их издание предусмотрено законом (см. ст. 109 и 112 КЗТ);

4) обязательные постановления местных исполкомов, которые „не должны противоречить постановлениям НКТ и общим директивам НКТ“ (цирк. НКТ РСФСР 20. XI. 23, Изв. 24 г. 2—3), поскольку они касаются порядка деятельности торгово-промышленных и промышленных предприятий в соответствии с требованиями общественной безопасности, а равно порядка деятельности предприятий общественного пользования (ст. 7 Пол. 28. VI. 26 об изданиях местными исполкомами обяз. постановлений, Изв. ЦИК 164).

II. В той мере, в какой с изданием нового КЗТ сохранили силу изданные до него постановления (см. Кодекс, I), продолжают действовать постановления ВЦСПС, на котором в период военного коммунизма лежала часть функций по регулированию труда, ныне сосредоточенных в НКТ. Это относится, в частности, ко многим постановлениям в области охраны труда.

III. Разъяснения и толкования законов, даваемые Пленумом В. С., имеют обязательное для судов значение (см. 247 ГПК, ср. ст. 180 п. а Пол. о судостр., и цирк. В. С. 13. VII. 23, ЕСЮ 29). Разъяснения ведомств, в частности НКТ и его отделов (в особенности ТКО и Юр. Бюро), формально обязательной силы не имеют; то же относится и к разъяснениям Общеконсультационного Подотдела НКЮ, как явствует уже из его названия; определения ГРК и УРК обязательны только по тому делу, по которому они постановлены. Но все эти разъяснения на практике приобретают в большинстве случаев значение источника права, восполняющего пробелы законодательства о труде.

IV. Пост. СНК 11. V. III. 22 возлагает на нанимателя обязанность иметь постановления и правила, регулирующие труд (С. V. 22/54.679).

V. Нормами, регулиющими труд и имеющими законоподобный характер, являются также постановления

колл. договора (см. это слово, I, 2, V, VII).

VI. В целях облегчения возможности систематического ознакомления с действующим правом и судебной практикой, издательство „Вопросы Труда“ периодически выпускает 1) сборники „Действующее законодательство о труде“, которые дают весь законодательный и инструкционный материал в систематизированном виде с подробным алфавитным и предметным указателем (до сих пор вышло 5 томов, обнимающих законодательные акты по 1. III. 26), 2) Сборники определений В. С. (до сих пор вышли 5 томов: „Практика В. С. по гражданским трудовым делам“ за 1924 и за 1925 г., „Практика В. С. по уголовным трудовым делам“ за 1923—24 и за 1925 г., и „Практика В. С. по гражд. и угол. трудовым делам за 1926 г.“).

См. Нарушения, Уголовная ответственность, I.

Литература: А. Л., В. Т. 24/5—6.— А. Лях, В. Т. 24/9/31—34.

Залог, см. Гражд. Кодекс, II, 2.

Замещение старшего по квалификации работника младшим дает последнему право на оплату его по высшей квалификации (62). Однако, 1) „оплата замещения разрешается исключительно в тех случаях, когда в существо прямых обязанностей лица, временно замещающего, такое замещение не входит“, в частности, она не разрешается в отношении штатных заместителей и помощников; 2) замещение подлежит оплате лишь в том случае, если оно продолжалось более двух недель (инстр. 24. II. 26, Изв. 9). См. о том же цирк. ВСНХ 25. III. 26, ТПГ 72, и ТКО, В.Т. 24/7—8/200.

Литература: Хмельницкий, ВСЮ 25/13.

Заработок, см. Вознаграждение, Средний заработок.

Заседатели, см. Народные заседатели.

Зачет, см. Гражд. Кодекс, III Удержания.

Зубные врачи, см. Мед. работники

И.

Избирательное право. Трудящиеся на время осуществления своего избирательного права сохраняют свой средний заработок, независимо от того, заключается ли это осуществление в непосредственном участии в выборах или в участии в предвыборных собраниях, если осуществление этого права в рабочее время санкционировано соответствующим гос. органом (77). О порядке определения среднего заработка см. Средний заработок.

См. Вознаграждение, VII, 3, а.

Изменение условий договора. I. Изменение условий колл. договора до истечения его срока может иметь место, по общему правилу, лишь по соглашению сторон. Впредь до достижения этого соглашения или до разрешения возникшего разногласия в примирительной камере или третейском суде (73 прим., см. Труд. споры, II, 2), остаются в силе прежние условия договора. Это вытекает из общих принципов современного трудового законодательства, кладущего в основу трудового отношения договорное начало, осуществ-

ление коего немисливо без соблюдения принципа обязательности заключенных договоров для обеих сторон, и подтверждается ст. 24, которая только регистрации принятых по соглашению изменений и касается. Эта регистрация производится в том же порядке, что и регистрация колл. договоров (см. Колл. договор, III, 2). См. Имущественная ответственность, II.

Изменение при заключении колл. договора условий такого в части, касающейся размера оплаты труда, не дает отдельным трудящимся права на сохранение в течение двух недель прежнего заработка на основании ст. 64, так как статья эта применяется лишь в тех случаях, когда работник переводится на другую работу (ТКО, В. Т. 26/10/130, см. ниже, п. II, и Расторжение, I, 1 г.)

II. Изменение условий трудового договора, заключенного на определенный срок, допускается не иначе, как по соглашению сторон, договора, заключенного на срок неопределенный,—и по требованию одной из сторон; если это требование исходит от нанимателя

Имуществ. ответственность.

и трудящийся на такое изменение не согласен, он вправе не только расторгнуть договор без предупреждения (аналогия с п. 6 ст. 48), но и получить выходное пособие. Это положение нашло себе в КЗТ выражение в отношении случаев изменения 1) характера работы (36 ч. 2, см. Перевод, III), 2) места работы (37, см. Перевод, I) и 3) оплаты (64 статья говорит о сохранении в течение двух недель прежнего заработка в случае продолжения договора, но, очевидно, должна быть применена и к случаям оставления работы, поскольку уменьшение оплаты, вызывающее уход работника, практически равнозначуще его увольнению по непригодности, т.е. по п. в ст. 47, требующему в силу ст. 88 выплаты выходного пособия). Следует признать, что и изменение других существенных условий договора, помимо характера работы, места работы и вознаграждения (напр., изменение часов или обстановки работы), дает трудящемуся, не соглашающемуся на такое изменение, право на выходное пособие. Помимо этого, всякие вообще изменения этих условий допустимы лишь постольку, поскольку они вызваны объективными причинами (напр., необходимостью замены одной должности другою, изменением функций, ср. разъясн. НКТ, приведенное под словом Увольнение, 1, А, 6) и не прикрывают собою желания нанимателя, не имеющего законных оснований к увольнению трудящегося, добиться этим путем его ухода (1 ГК).

См. Расчетная книжка, II, 1, Перевод, III.

Литература: Лях, Трудовой договор, стр. 57—61.

Имущественная ответственность. I. Об имущественной ответственности нанимателя и трудящегося см. Вред, Наниматель, I.

II. Проф. союзы не несут им. ответственности перед нанимателем за нарушение колл. договора (20), в частности за объявление стачки с предъявлением требований об изменении условий колл. договора, срок коему еще не истек, хотя бы проф. союз причинил нанимателю этими действиями убытки (простой, повышение зар. платы).

Индивидуальный договор. Всякий трудовой договор представляет, в отличие от колл. договора, договор индивидуальный. В более тесном смысле под индивидуальным или персональным договором обыкновенно понимается трудовой договор, заключенный на условиях, отступающих от условий колл. договора, напр., с установлением персональной ставки, выходящей за пределы установленной в колл. договоре тарифной сетки. Такие договоры требуют для своего заключения письменной формы (см. Персональные оклады).

Инспекция труда. I. Надзор за выполнением нанимателями узаконенный о труде и колл. договоров в части, касающейся условий труда, возложен на инспекцию труда (146). Инспекторы труда избираются губпрофсовета и утверждаются органами НКТ (147). Для осуществления возложенных на них обязанностей они вправе требовать от нанимателей дачи объяснений, представления 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 и распоряжениями НКТ (напр., закрыть фабрику или отдельный цех) (148, 149).

В соответствии с различными функциями, лежащими на инспекции труда, она подразделяется на общую (правовую) инспекцию, инспекцию техническую и инспекцию санитарную. Для обслуживания транспортников и работников земли и леса выделены особые кадры инспекторов.

Неисполнение требований инспекции, как и всякое другое нарушение законов о труде, может служить основанием к привлечению к уголовной ответственности (см.).

II. Помимо перечисленных основных функций, на инспекцию труда возлагается утверждение правил внутреннего распорядка (51), расторжение трудовых договоров, заключенных несовершеннолетним и угрожающих его здоровью или нарушаю-

щих его интересы (31), дача разрешений на производство сверхурочных работ (104 прим.), на поступление малолетних на работу (135 прим.), на увольнение беременных (см.).

III. Права и обязанности инспекции подробно нормированы в Наказе инспекции труда, утв. пост. 24. XII. 25 и опубликованном отдельным изданием (см. также Е. Н. Данилова, „Действующее законодательство о труде“, т. V кн. 1) и введенном в действие на территории РСФСР пост. 6. IV. 26 (Изв. 17). Одновременно с общим наказом были опубликованы Наказ санитарной инспекции 1. XII. 25 и Наказ технической инспекции 24. XII. 25 (помещены в том же Сборнике Е. Н. Даниловой и введены в действие тем же пост. 6. IV. 26). См. также Положение о внеучастковой инспекции труда путей сообщения 10. VII. 22 (Изв. НКТ 7/16), Положение о главном инспекторе в сельском и лесном хозяйстве (пост. 23. XII. 23, Изв. 24 г. 1), цирк. 9. I. 24 о направлении работы инспекции сельского и лесного хозяйства (Изв. 4) и утв. НКТ РСФСР 29. IX. 26 Пол. о с.-х. инспекции (Изв. 38).

IV. Свои функции по охране труда инспекция осуществляет также путем участия в производстве судебных трудовых дел:

1) инспекторы труда ведут дознание по трудовым делам, заменяющие собою акты судебного следствия (97 п. 2 УПК), согласно инспр. 7. VI. 24, опубликованной в „Сборнике пост., инстр. и цирк. о труд. прокуратуре и о дознаниях, производимых инспекторами труда“ и измененной цирк. НКТ и НКЮ РСФСР 19. IX. 25 (Изв. 40 — 41);

2) инспекторы в праве знакомиться с производством, давать заключения, выступать в качестве обвинителей по делам о нарушениях КЗТ (50 УПК), а также (в делах частного обвинения) в качестве представителей интересов потерпевшего (51 УПК);

3) инспекторы могут опротестовывать решения и приговоры (см. Труд. сессия, IV, 4).

См. Обследование, Охрана труда.

Л и т е р а т у р а: Жемчужникова, Права и обязанности инспекции труда.

Инструмент. Наниматель обязан бесплатно предоставлять трудя-

щемуся инструменты и приспособления, необходимые для работы (84). Если трудящийся использует собственный инструмент, наниматель обязан возместить износ такового, в соответствии с рыночной его стоимостью и нормальным сроком износа, а при порче и поломке — фактическую стоимость починки или нового инструмента (85 и пост. 11. VI. 23, Изв. 21). См., однако, Сезонные работы, I. 6, б. См. *Дополнения*.

Трудящемуся должна быть возмещена и стоимость сгоревшего имущества (Юр. Бюро, В. Т. 25/10/194; аналогично пост. 15. VI. 22, Изв. 4/13, о компенсации стоимости одежды рабочим, пострадавшим при несчастных случаях).

Иски, см. Трудовые споры.

Исковая давность, см. Давность.

Испытание. I. Практическое испытание безработных в целях установления квалификации числящихся на биржах труда производится при отсутствии других способов установления квалификации (отсутствие удостоверений о прежней работе, недостаточность произведенной экспертизы, см.) после опроса в экспертной комиссии по соглашению с администрацией соответствующего предприятия, причем работа испытываемого не оплачивается (цирк. 4. VII. 24, Изв. 27, ср. цирк. 22. VIII. 25 о выявлении квалификации безработных, Изв. 36, устанавливающий порядок испытания для индустриальных групп). См. Экспертиза.

II. Испытание принятых на работу. 1) **Понятие и срок.** „При длительном характере работы окончательному принятию на работу может предшествовать испытание в течение не более шести дней для рабочего, а для служащих в течение не более двух недель — для неквалифицированных и менее ответственных видов труда и не более месяца — для ответственных работ“ (38). Таким образом, принятие на испытание может иметь место во всех случаях, кроме временных работ (см.).

2) **Формы** испытания и профессиональной пробы устанавливаются РКК, на которой лежит и обязанность проверки непригодности произведенных профессиональных проб и

Кануны.

испытаний (Пол. о РКК, ст. 2, н. в и д).

3) *Необязательность испытания.* Так как испытание только может предшествовать окончательному приему, то лицо, принятое на работу без оговорки о том, что оно принимается лишь на испытание, считается принятым окончательно, так что наниматель с первого же дня работы вправе его уволить только при наличии одной из причин, установленных законом (см. Увольнение, I).

4) *Изменение сроков.* Предельные сроки испытания установлены в цит. ст. 38 в интересах трудящихся, так как длительное пребывание в неопределенном положении испытуемого, связанное с возможностью каждодневного увольнения, не соответствует его интересам. Поэтому недопустимо удлинение этих сроков по усмотрению нанимателя, — как предварительное, при приеме на испытание, так и последующее, по истечении первоначального срока испытания. Положение это, разумеется, не применяется к тем случаям, когда наниматель не имел возможности в течение срока испытания установить пригодность трудящегося в силу объективных обстоятельств, напр., вследствие его болезни или приостановления предприятя (о последнем случае см. Юр. Бюро, В. Т. 26/8 — 9/255). Поэтому лицо, оставленное на работе по истечении предельного срока испытания, должно считаться принятым на работу и может быть уволено лишь на общих основаниях (ТКО, В. Т. 24/12/179,

см. Увольнение, I), в частности в случае непригодности — с выплатой выходного пособия.

Но возможно сокращение установленных законом сроков при самом приеме на испытание, равно как и окончательный прием либо отказ от дальнейшего испытания до истечения срока. Однако, досрочное отчисление испытуемого вследствие его болезни допустимо лишь в том случае, если до болезни выяснилась действительно его непригодность, в противном случае срок испытания может быть продлен на время болезни (разъясн. Юр. Бюро, ВТ 26/8—9/255).

5) *Оплата.* В случае отчисления испытуемый получает за проработанное время вознаграждение по ставке того разряда, к которому он был отнесен при приеме (39). На практике оплата производится согласно ст. 2 Инстр. 13. VIII. 23 о порядке направления ищущих труда на работу биржами труда (Изв. 3/27), в зависимости от качества работы, по оценке РКК. Выходного пособия он, естественно, не получает (ср. 88).

6) *Обжалование.* Отказ администрации в принятии испытуемого на работу, по общему правилу, не может быть обжалован. Однако, отказ в приеме демобилизованных, направленных биржами труда в обязательном порядке (см. Биржи труда, I, 1), действителен лишь в том случае, если он санкционирован местными органами НКГ (ст. 5 пост. 29. I. 26, Изв. 6). См. Отказ, I.

См. Ученичество, IV, Б, 3.

Л и т е р а т у р а: Лах, Трудовой договор, стр. 46—48.

К.

Кануны, см. Отдых, III.

Квалификация трудящегося устанавливается путем отнесения его к тому или другому разряду тарифной сетки (см. Разбивка).

Трудящийся вправе требовать, чтобы ему поручалась только работа, соответствующая его квалификации (и той должности, на которую он, в соответствии с этой квалификацией, зачислен): „наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний

нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или несоответствующей законам о труде. Если в предприятии временно нет работы, для которой приглашен трудящийся, нанимателю предоставляется право перевести его на другую, соответствующую его квалификации работу. При отказе трудящегося от выполнения таковой наниматель имеет право уволить его с выдачей выходного пособия“ в размере среднего заработка за две недели; и лишь „в исключительных случаях, когда

это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанявшемуся может быть поручена работа другого рода, хотя бы не соответствующая его квалификации“ (36, см. Перевод, Ш).

В зависимости от квалификации трудящегося определяется срок испытания (см.).

Квартирники. „Постановления КЗТ распространяются на квартирников (1), с изъятиями, установленными, в соответствии с прим. к ст. 1, пост. СНК 2. VII. 23 (Изв. 24).

1. Понятие. Квартирниками, в смысле КЗТ, считаются лица, вырабатывающие у себя на дому личным трудом из материала работодателя какие-либо изделия, предназначенные работодателем для продажи (ст. 1 и 2) или работодателем гос. органом — для удовлетворения собственных нужд (ст. 3 и прим.). Не рассматриваются, как квартирники, и не пользуются охраной КЗТ ремесленники, которые берут на дом заказы, предназначенные исключительно для удовлетворения личных нужд заказчика или членов его семьи (ст. 2), или вырабатывают изделия с применением наемного труда (ст. 1). Во всех этих случаях имеется заказ, правоотношения по которому регулируются ст. 220—234 ГК о подряде (см. Трудовой договор, I, Б, 6).

II. Случаи неприменения Кодекса. На квартирников не распространяются:

1) статьи о правилах внутреннего распорядка (50—55);

2) правила о нормах выработки (56—57) и об оплате сдельной работы не ниже $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (73); квартирник, по своей вине не выполнивший взятой работы, вовсе не получает вознаграждения;

3) положение о бесплатном предоставлении инструмента (84); квартирнику предоставляется материал, но, работая у себя на дому, он обычно пользуется своей машиной; неприменимость ст. 84, конечно, не исключает возможности особого соглашения о предоставлении квартирнику бесплатных приспособлений;

4) статьи, нормирующие время начала и окончания работ и обязательные перерывы в работе (97—102) (ст. 3).

III. Отступления от КЗТ. В остальных частях КЗТ находит применение со следующими отступлениями:

1) На квартирников могут быть заключаемы особые колл. договоры; при отсутствии таковых, на них распространяется действие общего колл. договора, с изъятиями, вытекающими из нижеперечисленных отступлений от КЗТ (ст. 4, п. Б).

2) Совершение договора с квартирником, допускаемое в любой форме, сопровождается выдачей расчетной книжки особого образца, в которой, помимо обычных сведений, отмечаются: месяц и число выдачи работы, наименование количества изделий, подлежащих изготовлению, число сдачи и количество сданных предметов (там же, п. Д).

3) Как вытекает уже из правильного толкования ст. 32 КЗТ, в тех случаях, когда трудящиеся вступают в договорные отношения не непосредственно с предпринимателем, для которого работа производится, а с посредниками, полная ответственность возлагается и на посредника, и на предприятие (см. Посредники). В Положении о квартирниках особо подчеркивается солидарная (полная) ответственность перед квартирниками, как посредников, так и обслуживаемых ими предприятий (п. Г).

4) Из экономической сущности договора с квартирником — исполнения работы вне сферы непосредственного надзора работодателя — вытекает, что единственно возможная форма оплаты — сдельная. Поэтому „оплата труда квартирников производится на основании норм выработки и сдельных расценок, устанавливаемых колл. или трудовым договором, из расчета не ниже минимума, устанавливаемого согласно ст. 59 КЗТ“, с той оговоркой, что „время, затраченное в помещении нанимателя на получение и сдачу работы, считается рабочим временем“ (п. Ж). При этом „выдача работы сверх установленных... норм выработки воспрещается“ (п. Н).

5) Выплата зар. платы производится не в месте совершения работы, а в месте ее раздачи или приема (п. З).

6) Не применяются ограничительные правила, установленные КЗТ

Кодекс законов о труде.

для замены отпуска денежной компенсацией (п. К).

7) Расторжение договора нанимателем допускается в несколько более широких рамках, чем то предусмотрено общим постановлением ст. 47:

а) для увольнения квартирника достаточно: 1) приостановления работ по причинам производственного характера на срок более двух недель (по общему правилу, установлен месячный срок); 2) ареста квартирника в течение более двух недель (по общему правилу,—более двух месяцев); 3) совершения им уголовно-наказуемого деяния, связанного с его работой (по общему правилу требуется еще, чтобы факт этот был установлен вступившим в силу приговором суда); 4) утраты трудоспособности по истечении двух недель (по общему правилу, — по истечении двух месяцев); таким образом, поводом к расторжению может служить и отпуск вследствие беременности и родов. Помимо этого, квартирник, как и все прочие трудящиеся по найму, может быть уволен по п.п. а, в и г ст. 47 в случае полной или частичной ликвидации предприятия, непригодности квартирника и систематического неисполнения им своих обязанностей, а равно и по ст. 36 и 37 (отказ от исполнения другой работы и от перевода) (п. Е).

б) При расторжении договора вследствие непригодности и неисполнения обязанностей не требуется санкция РКК, предусмотренная прим. 1 к ст. 47 (там же).

8) На квартирников распространяется надзор инспекции труда, которая может запретить производство работ в помещениях, в коем работает квартирник (п. Л).

См. Домовые работники, Допризывная подготовка, II, 1.

Кодекс законов о труде. I. КЗТ 1922 г. отменил действие Кодекса 1918 г. и Пол. о тарифе 1920 г. со всеми изданными в их развитие постановлениями, которые были построены на начале всеобщей трудовой повинности и жесткого нормирования условий труда. Новый КЗТ санкционировал провозглашенные новой экономической политикой принципы добровольного вступления в трудовое отношение и формально

свободного определения условий труда соглашением сторон, с тем, однако, чтобы таковое не нарушало минимума прав трудящихся по найму, закрепляемых за ними в КЗТ (максимума рабочего времени, минимума зар. платы, минимума времени отдыха и т. д.) (см. Трудовой договор, III). Следует отметить, что многие постановления, изданные при действии старого КЗТ, сохранили свою силу и после вступления в действие нового Кодекса (см. список постановлений, сохранивших силу с введением в действие КЗТ, пост. СНК 3. IV. 23, Изв. 17—18).

II. Постановления КЗТ 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“ (1). При этом в отношении отдельных категорий трудящихся установлены те или иные изъятия из действия Кодекса. Особенно существенные изъятия установлены для тех групп трудящихся, с техническими и экономическими условиями труда которых постановления КЗТ, расчитанные преимущественно на промышленных рабочих (ер. 94, 96, 98, 56), находятся в более или менее явном противоречии: квартирников, батраков, домашних работников и сезонных рабочих (см.). См. также Артели, Военнослужащие, Места заключения, Милиция, Наниматель, Нанимающийся, Научные работники, Транспорт.

См. Законодательство о труде.

Коллективный договор. I. Понятие. „Колл. договор есть соглашение, заключаемое профессиональным союзом... как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем, с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых... и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма“ (15). Колл. договор, устанавливающий не всю совокупность условий труда и найма, а одни лишь условия вознаграждения (ставку 1-го

разряда и тарифную сетку), называется тарифным соглашением. Передколл. договор устанавливает общие условия труда на более длительный срок, а в дополнение к нему заключается краткосрочное тарифное соглашение.

Характерными особенностями колл. договора, как явствует из приведенного определения, являются следующие:

1) Субъектами колл. договора являются, с одной стороны, наниматель или группа нанимателей, с другой — не отдельный трудящийся или группа таковых, а организованный коллектив, их объединяющий, — проф. союз. Практика допускает также заключение колл. договоров и межсоюзными объединениями (губпрофсовета, напр., договоры с отместкозаводами, охватывающие трудящихся, принадлежащих к разнородным союзам). Низовые же ячейки проф. союзов лишь „участвуют в заключении колл. договора“, но не заключают его от своего имени (ср. Пол. о фазавкоммах и месткомах 26. II. 25, Изв. 15 - 16).

2) Предметом колл. договора служит не установление индивидуальных трудовых отношений, — эта цель осуществляется заключением трудовых договоров, — а определение общих для всех этих индивидуальных отношений условий труда, в особенности зар. платы, а также условий найма (например, обязательность найма через биржу труда, преимущественный найм членов союза и т. п., см. Наем п. 3, а). На практике колл. договоры устанавливают также обязанности, принимаемые на себя нанимателем в отношении союза, как такового (отчисления на культ. нужды, содержание школ фабрично-заводского ученичества и т. п.).

3) Заключение колл. договора. КЗТ не устанавливает принципа обязательного заключения колл. договоров (ср. 27 ч. 2). Как наниматель, так и проф. союз могут не согласиться на заключение такового. Поэтому отказ в заключении колл. договора на прислугу не может служить основанием к привлечению нанимателя к уголовной ответственности по 133 УК (УКК 14. V. 25, С. 28). Но в случае принципиального соглашения на его заключение и недостижения соглашения об условиях, спор о

таковых может быть одной стороной перенесен на разрешение третейского суда и против желания другой стороны (см. Третейские суды, II).

III. Ф о р м а. 1) Колл. договор совершается в письменной форме и в двухнедельный срок регистрируется в отделе труда (21 и пост. 14. XI. 23, Изв. 12/36). Регистрация эта, помимо своей непосредственной цели — фиксировать содержание договора, — имеет еще цель контроля над его законностью: так как КЗТ обеспечивает минимум прав трудящихся, то регистрирующему органу НКТ представлено „право отменять колл. договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих по сравнению с действующим законодательством о труде“ (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. Но „в случае уклонения от подписания колл. договора после состоявшегося решения третейского суда, в целях предупреждения отсрочки в проведении договора, органами НКТ производится регистрация подписанного сторонами договора, содержащего лишь пункты, по которым состоялось соглашение сторон“, причем „постановления третейского суда, не вошедшие в составленный таким образом колл. договор, как обязательные для сторон независимо от их согласия и наличия их подписей, приобщаются к договору“ (см. Третейские суды, VI, 2).

2) Изменения и дополнения, вносимые в колл. договор по соглашению сторон, а равно и возобновленные колл. договоры подлежат регистрации на общих основаниях (24).

3) Незарегистрированный колл. договор не имеет силы. Положение это вытекает из ст. 25, в силу коей „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“. Однако, практика признала, что, поскольку соответственные ус-

Коллективный договор.

ловия колл. договора фактически применялись нанимателем, они должны считаться вошедшими в трудовые договоры, а потому дают основание к предъявлению гражданского иска, но не могут служить поводом к привлечению нанимателя к уголовной ответственности за нарушение колл. договора (УКК 14.V.25, С. 25).

IV. Срок действия колл. договора. 1) „Зарегистрированный колл. договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или в сроки, указанные в самом договоре“ (22), а не со дня его регистрации.

2) Предельный срок действия колл. договора устанавливается сторонами по соглашению, но не может превышать предельного срока, устанавливаемого НКТ по соглашению с ВЦСПС (18). В настоящее время этот срок определен в 1 год (пост. 17. X. 23, Изв. 9/33). По истечении срока колл. договор, как таковой, теряет силу. Однако, как признала судебная практика, условия, установленные колл. договором, считаются как бы вошедшими в содержание личных трудовых договоров (см. выше, п. III, 3), а потому истечение срока колл. договора (при незаключении нового) влечет изменение вытекающих из него личных договоров только в том случае, если администрация ставит трудящихся в известность о предстоящих изменениях в условиях найма путем занесения соответствующей записи в расчетные книжки или объявлений (ГКК 6. XI. 24, С. 57, и 3. XI. 25, С. 42). Во всяком случае, с момента истечения срока наниматель приобретает право договариваться с отдельными трудящимися (как с вновь поступающими, так и с работавшими при старом договоре — с предупреждением за две недели, применительно к ст. 64) об ухудшении условий труда, в частности, об уменьшении заработной платы против ставок прежнего договора.

3) По соглашению сторон колл. договор может быть изменен или отменен и до истечения срока (см. Изменение 1).

V. Сфера действия. 1) „Условия коллективного договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или уч-

реждения, независимо от того, состоят ли они членами проф. союза, заключившего договор, или нет“ (16), в частности на квартирников, на временных рабочих (в том числе поденных), на сезонных работников, поскольку для них не установлено изъятий в самом договоре или в законе (напр., в отношении поводов к увольнению квартирников, в отношении выходного пособия лицам, занятым на сезонных работах, см. Временная работа, III, Квартирники, III, 1, Сезонные работы, I, 26).

Поскольку закон не указывает противного, колл. договор распространяется не только на лиц, не состоящих ни в союзе, заключившем договор, ни в каком-либо другом союзе, но и на лиц, не имеющих права быть членами проф. союза, напр., членов артелей ответственного труда (см.), если они являются трудящимися по найму.

Колл. договор не распространяется „на лиц административного персонала, пользующихся правом приема и увольнения“ (16 прим.). Но он распространяется и на всех работающих не непосредственно в предприятиях, а на вспомогательных работах (напр., на источников дома-коммуны при фабрике, ГКК 25 г. № 33.338, В. Т. 25,9/100).

Следует отметить, что условия труда на сезонных работах и условия труда квартирников могут регулироваться, как общим, так и отдельным колл. договором (см.), а условия труда служащих гос. предприятий, в силу цирк. ВЦСПС и ВСНХ 4. IV. 24 (Изв. 16) должны регулироваться особым договором.

2) В зависимости от сферы действия колл. договора различаются договоры генеральные, заключаемые ЦК союза в масштабе всей республики или СССР, и локальные (местные), заключаемые губотделом, уотделом или райкомом союза. Локальные договоры не должны противоречить генеральному (17), поэтому в случае заключения генерального договора вслед за локальным, постановления последнего, противоречащие первому, должны считаться отмененными.

Пост. СТО 8. XII. 26 (Изв. 27 г. 3) в целях обеспечения единства политики зар. платы перенесло заключение

колл. договоров и разбор конфликтов по таким по главнейшим промышленным предприятиям общесоюзного значения, перечисленным в особом списке, в центр, предоставив ВСНХ право передавать отдельные конфликты на разрешение местных органов и предоставлять местным органам заключать локальные договоры.

VI. Юридическая сила. 1) „Недействительны статьи колл. договоров, ухудшающие условия труда сравнительно с условиями, устанавливаемыми... постановлениями о труде“ (19), хотя бы эти статьи и были зарегистрированы органами НКТ.

Поэтому, напр., недопустимо и не подлежит регистрации условие об удержании 50% зар. платы за брак, вопреки ст. 83, о праве нанимателя уволить трудящегося, совершившего уголовно-наказуемое деяние, без судебного приговора, т. е. вопреки п. д ст. 47, о замене отпуска денежной компенсацией вопреки ст. 91, об оплате сверхурочных работ в обычном размере вопреки ст. 60 и т. д.

С другой стороны, условия труд. договоров и статьи правил внутреннего распорядка, ухудшающие положение трудящегося по сравнению с условиями колл. договора, недействительны (28, 52), т. е. автоматически отпадают и заменяются соответствующими постановлениями колл. договора.

2) Статьи колл. договора, улучшающие условия труда против установленных законом, по общему праву, допускаются. Однако, за некоторыми постановлениями, имеющими целью ограждение фискальных интересов, следует признать преимущественное значение перед колл. договорами. Таковы постановления о сроках выплаты зар. платы и о размере отчислений на проф. союзы в гос. бюджетных органах (см. Вознаграждение, IV, 1, Отчисления, I, 2).

VII. Последствия нарушения. Нарушение колл. договора проф. союзом не влечет ответственности за убытки (см. Имущественная ответственность, II). Наоборот, несоблюдение колл. договора нанимателем влечет за собою не только гражданскую ответственность перед отдельными трудящимися, но и уголовную ответственность, если наруше-

ние носило злонамеренный характер (134 УК). В соответствии с этим, и инспекция труда наблюдает „за выполнением“ не только „декретов, инструкций, распоряжений“, но и „колл. договоров“ (146).

VIII. Переход договора на третьих лиц. „В случае реорганизации учреждения или предприятия или перехода такового к новому владельцу, зарегистрированный колл. договор остается в силе в течение всего срока его действия“ (23), 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.). Повидимому, такое заявление по мысли законодателя обязывает другую сторону в том отношении, что оно дает право требовать досрочного пересмотра в порядке примирительно-третейского разбирательства (в судебной практике и практике НКТ этот вопрос не получил еще разрешения).

Следует отметить, что ст. 23 имеет в виду случаи перехода предприятия на ходу со всем активом и пассивом, — в каком случае вполне понятным представляется и переход всех обязательств прежнего предпринимателя на нового, — но не случаи перехода предприятия от арендатора к гос. органу вследствие расторжения арендного договора (см. Переход, II).

Литература: Догадов, Колл. договоры в буржуазных странах и СССР. — Трахтенберг, Колл. договор, изд. 4-е, стр. 78—119.—Войтинский, В. Т. 23/5 6. —Ривин, „Записки Комм. Университета имени Свердлова“, т. II.—О статья 25 КЗТ: Лях, В. Т. 24/1.—Верновский, ВСЮ 24/18 — В. I., ВСЮ 24/21.

Коллективы безработных.

I. Коллективы — чисто трудовые и производственные (организующие собственное производство и сбыт изделий на рынок), — в отличие от артелей безработных, имеющих свое самостоятельное управление, находятся в ведении бирж труда: они образуются и комплектуются по постановлениям комитетов бирж труда, состоят в заведывании назначен-

Командировки.

ного комитетом уполномоченного, под общим наблюдением комитета, и размер оплаты труда устанавливается, в зависимости от хозяйственного состояния коллектива, комитетами бирж труда по соглашению с соответствующими союзами. В отличие от артелей, имеющих постоянный состав, состав коллективов периодически обновляется, в зависимости от числа имеющих безработных данной отрасли, производственных условий коллективов и хозяйственной целесообразности (пост. 26. X. 23, Изв. 9/33, и пост. ВЦИК и СНК 22. XII. 24, Изв. 1925 г. 2—3, дополненное инстр. НКТ РСФСР 26. IX. 25, Изв. 40—41). См. *Дополнения*.

II. В отношении оплаты промышленного и подоходного налога, местных налогов, сборов и пошлин и платы за коммунальные услуги, коллективы безработных пользуются существенными льготами (см. пост. ЦИК 8. I. 26, Изв. 6, дополненное инстр. 22. III. 26, Изв. 15—16, и пост. ВЦИК и СНК 26. IV. 26, Изв. 19—20).

III. Нормальный устав коллективов утвержден НКТ РСФСР 22. V. 26 (Изв. 24—25). Из коллективов отдельных отраслей труда НКТ регламентирована организация коллективов для снегоочистительных работ (цирк. 10. I. 24, Изв. 2—3), коллективов работников искусств (инстр. 14. III. 24, Изв. 12), соработников (пост. НКТ РСФСР 19. V. 26, Изв. 22—23) и работников просвещения (цирк. письмо НКТ РСФСР 25. II. 26, Изв. 12).

Литература: Цыпьян, ВСЮ 25/7.

Командировки. I. Понятие. Под командировкою понимается направление трудящегося на временную работу вне того города, в котором он постоянно работает. Поэтому командировкою, в смысле КЗТ, не считается:

1) посылка на работу вне обычного места работы, но в том же самом городе (ст. 7 пост. 28. VIII. 23, Изв. 5/29);

2) временный перевод на работу в другую местность на более долгий срок: максимальный срок командировки в пределах СССР—не свыше 2-х месяцев на европейской территории и 3-х месяцев—на азиатской, за исключением случаев отправления в экспедиции; продление команди-

ровки сверх этих сроков допускается в случае необходимости лишь на определенный срок, но не свыше, чем на месяц (ст. 2 цит. пост. 28. VIII. 23; поэтому постановление о командировках в отдаленные местности, имеющее в виду не командировки, а перевод, рассматривается нами под словом „перевод“);

3) командировка в ВУЗ или научная командировка врача для поднятия квалификации, так как командировкою в смысле ст. 81 КЗТ, дающей право на суточные, является лишь командировка по делам службы (Юр. Бюро, В. Т. 25/5—6/274).

II. Субъекты. Наниматель вправе использовать рабочую силу трудящегося вне места его постоянной работы, поскольку это соответствует характеру принятых на себя трудящимся обязанностей, поэтому может быть послан в командировку юрисконсульт или приемщик, и отказ его от командировки равносителен отказу от работы (см.), но не может быть против собственного желания послан в командировку заводской рабочий. „Женщины, начиная с 5-го месяца беременности, не подлежат посылке в командировку вне места постоянной работы без их на то согласия“ (133).

III. Оплата. 1) Командируемый на все время командировки сохраняет свой заработок (см. Средний заработок).

2) За все время командировки, включая день выезда и приезда, ему выплачиваются суточные (81) в размере не ниже $\frac{1}{24}$ его полного месячного заработка, включая процентное вознаграждение, но исключая премиальное вознаграждение, выдаваемое непериодически (Юр. Бюро, В. Т. 26/1/178), и, во всяком случае, не менее ставки 9-го разряда по данному учреждению или предприятию (цит. пост. 28. VIII. 23, ст. 4). При командировках из низшего пояса в высший суточные исчисляются из расчета ставок высшего пояса (неопубликованный циркуляр РКИ, см. ТКО, В. Т. 25/12/219), т. е. увеличиваются пропорционально минимуму обоих поясов или—если командирующее учреждение и учреждение, в которое трудящийся командирован, имеют общий тарифный договор,—пропорционально со-

отношению ставок 1-го расряда обоих поясов (В. Т. 25/5—6/276).

Работающие по совместительству, по общему правилу, получают суточные по командировавшему их учреждению. Однако, когда они по трудовому договору обязаны выполнять работу в командировочном учреждении в течение неполного дня, а в командировке выполняют данные им поручения в течение нормального рабочего времени, суточные могут выплачиваться в повышенном размере, исходя из оклада занимаемой командированным должности, присваиваемого лицам, не работающим по совместительству (ТКО, В. Т. 26/10/128).

В тех случаях, когда командированный получает полное содержание натурой, выплата суточных, имеющих характер компенсации понесенных им расходов, производиться не должна (ГКК 22. V. 24, С. 30, и Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 25/1/167).

Продление нанимателем командировки на срок более двух месяцев не поражает права командированного на возмещение расходов по командировке, так как нарушение администрацией законодательства влечет за собою ответственность лишь для последней (ГКК 18. I. 26, С. 13, см. Нарушения, II, 1). Равным образом, командированный сохраняет право на суточные, если он заболел во время командировки (Юр. Бюро, В. Т. 25/5—6/274, ср. п. 3 разъясн. 19. IV. 26, Изв. 17), однако, по разъяснениям ТКО (В. Т. 26/3/147 и 26/4/147), не имеющим опоры ни в законе, ни в пост. 28. VIII. 23 и не согласованным с приведенным определением В. С.,—не свыше предельного срока командировки.

3) Командированному компенсируются расходы, связанные с командировкою: проезд, провоз багажа до 2 пудов, извозчики в два конца в каждом пункте и расход по найму помещения (пост. 28. VIII. 23, ст. 5).

4) Лицам, которым по роду их работы приходится совершать систематические поездки, взамен всех перечисленных выдач могут устанавливаться твердые надбавки к содержанию (ст. 8, ср. ТКО, В. Т. 26/10/128).

На командировочное вознаграждение (п. 2, 3 и 4), как имеющее характер компенсации, не может быть

обращено судебное взыскание (см. Взыскания, II, 1).

Подробные указания об оплате командировок в учреждениях, состоящих на гос. бюджете, преподаны в цirk. НКФ. РСФСР 28. VII. 26 („Бюллетень НКФ РСФСР“ 41).

См. Научные работники, п. 5, Сверхурочные работы, III, Дополнения.

Комитеты рабочих и служащих. I. Понятие. Комитеты—первичная ячейка проф. союза, избираемая на шесть месяцев на общем собрании работников данного предприятия, учреждения или хозяйства, из лиц, состоящих членами союза, в порядке, установленном этим союзом (ст. 156 и прим.), в соответствии со ст. 11—13 Пол. о фабзавкомах и месткомах, утв. ВЦСПС 26. II. 25 (Изв. 15—16, с изменением ст. 14 от 2. VII. 25, опубликованным в Т. 148).

II. Функции. Помимо представительства нанимающихся (см. Профсоюзы, II), главнейшими функциями комитета являются:

1) Участие в заключении колл. договора и наблюдение за проведением его в жизнь (ст. 7 п. а цит. Пол. 26. II. 25).

2) „Наблюдение за точным исполнением администрацией норм по охране труда, соц. страхованию, выплате зар. платы, а равно содействию гос. органам охраны труда“ (158 п. в). В целях облегчения такого наблюдения, „администрация обязана доводить до сведения комитета в трехдневный срок о принятии рабочих и служащих, а равно извещать о предполагаемых увольнениях“ (161 п. в), а „члены комитета... имеют право беспрепятственного посещения всех мастерских, цехов, отделений, лабораторий и пр.“ (166).

3) „Мероприятия по улучшению культурного и материального быта рабочих и служащих“ (158 п. г); на эти мероприятия нанимателем по колл. договору обычно производится определенные отчисления.

4) „Содействие нормальному ходу производства в гос. предприятиях и участие через соответствующие проф. союзы в регулировании и организации народного хозяйства“ (158 п. д).

5) Вовлечение трудящихся в проф. союзы и развитие в них револю-

Комитеты.

ционно-классового сознания (цит. Пол. 26. II. 25).

III. Правовое положение.
1) Для ведения работы в комитете определенное количество членов его подлежит освобождению от постоянной работы по норме, установленной ст. 159 КЗТ.

2) Постоянно работающие в комитете члены оплачиваются по ставкам от 10-го до 13-го разряда, в зависимости от числа трудящихся в предприятии (пост. 31. III. 25, Изв. 17—18), но, во всяком случае, не ниже заработка их квалификации (160).

3) „Освобожденным членам комитета гарантируется, по окончании их полномочий, продолжение работы в данном предприятии, учреждении или хозяйстве, на основе бывшего до избрания договора найма“, с учетом изменений в условиях труда, произошедших за время состояния в комитете (160 ч. 2). Если освобожденному от работы члену комитета прежняя работа не может быть предоставлена в виду упразднения должности, то ему должно быть предоставлено преимущественное право замещения какой-либо другой должности, в случае же его отказа, — выходное пособие согласно ч. 3 ст. 160 и 37 КЗТ (Юр. Бюро, В. Т. 25/11/197).

4) „Увольнение членов комитета может быть произведено... лишь с согласия соответствующего проф. союза“ (160).

Эти гарантии (п. 3 и 4) распространяются и на членов комитета, не освобожденных от своей работы (разъясн. 11. X. 26, Изв. 39), и на заменяющих комитет делегатов-уполномоченных (см.), но не на делегатов, избираемых в крупных предприятиях для установления связи отдельных частей предприятия (цехов) с комитетом (ГКК 22. XII. 24, С. 70).

5) „Средства на содержание комитета... отпускаются администрацией по смете, утверждаемой соответствующим проф. союзом, в размере не свыше 2% всей зар. платы“. См. Отчисления, I.

6) Помимо приведенных специальных постановлений, беспрепятственная деятельность комитета ограждается общим предписанием ст. 161: „Никакие препятствия в деятель-

ности комитетов и избирающих их органов союза (общие, делегатские собрания) не могут быть чинимы администрацией“. Выполнение этого предписания обеспечивается также уголовным законом (135 УК, см. Уголовная ответственность, I, 3).

IV. Права комитетов в гражданском обороте. Комитеты рабочих и служащих не пользуются правами юридического лица и потому, по общему правилу, не могут от своего имени приобретать имущество или искать и отвечать на суде (ср. 13 ГК и 154 КЗТ). В. С., считаясь с бытовыми условиями и потребностями трудящихся, признал, что „поскольку завком вступил от своего имени в договорное отношение и по договору все предусмотренное получил“ (речь шла о закупке дров для рабочих), „поскольку сторона, исполнившая обязательство по договору, имеет право предъявить иск к завкому, а последний обязан отвечать по договору, тем более, что завком имеет средства, пределами коих... ограничивается его ответственность... Отдельные же члены завкома, подписавшие договор, могут отвечать лишь в уголовном порядке“ (ГКК 24. II. 25, Изв. 31—32). Но последующее определение ГКК 27. IX. 26 признало аналогичную сделку месткома с Мосторгом недействительной по „ст. 31 ГК и не влекущей имущественной ответственности, так как первичные органы проф. союзов не имеют права самостоятельно совершать акты и заключать сделки, а могут лишь действовать по уполномочию тех проф. организаций, в ведении которых они состоят“ („Суд.-Арбитр. Бюлетень“ 64—65).

С другой стороны, В. С. признал, что, поскольку комитеты не выходят за пределы своих функций (напр. при заключении трудового договора с техническим работником комитета), они действуют не самостоятельно, а по уполномочию профсоюзных организаций, в ведении и подчинении коих они стоят, и, следовательно, по таким сделкам отвечают эти организации (ГКК 27. VII. 26, В. Т. 26/10/72).

V. Об организации комитетов в военном ведомстве см. Пол. 15. XII. 25 (Изв. 26 г. 6).

См. Групповые комитеты.

Литература: Сенюшкин, Работа фабрично-заводских комитетов в современных условиях, изд. 4.—Шуликов, Фабрично-заводские комитеты и РКК.

Коммунальные предприятия, см. Броня подростков.

Компенсация — возмещение трудающему понесенных им расходов (напр., при командировке), причиненного ему ущерба (напр., невыдачей спец-одежды, износом принадлежащего ему инструмента, увольнением без предупреждения) или произведением им, сверх предусмотренной договором, работы (при неиспользовании отпуска). Компенсационные выдачи пользуются полной неприкосновенностью при взысканиях (см. Взыскания, II, 1). См. Выходное пособие, I, В, Молоко, Инструмент, Отпуск, VI, Предохранительные приспособления, I, 1.

Канторский труд, см. Служащие.

Конфликты, см. Трудовые споры. Под „конфликтным порядком“ разрешения вопросов следует понимать их разрешение в одной из установленных законом инстанций — судебной или примирительно-третейского разбирательства; в более узком смысле под конфликтным порядком нередко понимается рассмотрение споров в примирительных камерах и третейских судах (ср. 49 и ст. 12 Пол. о РКК: вопрос, не разрешенный в РКК, „переходит на положение конфликта“).

Кооперативы, см. Промысловые кооперативы.

Кормилицы. В виду своеобразия труда кормилиц, работающих в учреждениях охраны материнства и младенчества, НКТ РСФСР установил специальные правила (пост. 17. IV. 24, Изв. 24), предусматривающие условия поступления, медицинское освидетельствование, прием в учреждение их детей, количество детей и кормлений, общую работу кормилиц по учреждению, отлучки из учреждения, бесплатное помещение и питание, а равно выплату выходного пособия при расчете.

Кормящие грудью. В отношении работниц и служащих, кормящих грудью, в интересах охраны здоровья ребенка и матери установлены следующие специальные постановления:

1) Запрещается ночная и сверхурочная работа кормящих (131). См., однако, Дом. работниц, IV, 2.

2) Устанавливаются дополнительные перерывы в работе для кормления ребенка не реже, чем через каждые три с половиной часа, продолжительностью не менее получаса. Перерывы эти засчитываются в счет рабочего времени (134), и, следовательно, вычетов за них не производится. Перерывы должны предоставляться и по истечении обычного 9-месячного срока (ст. 183), если здоровье ребенка требует более продолжительного кормления (Отд. Охраны Труда, В. Т. 24/4/150).

3) Кормящие грудью освобождаются от трудовой повинности (13).

Красная Армия, см. Взыскания, I, 1, А и Б, в, Увольнение, I, Б, 2.

Красная Армия. I. Призванные в Красную Армию получают выходное пособие за две недели вперед из расчета среднего заработка (80). Сезонным работникам, на которых распространяется действие пост. 4. VI. 26 (см. Сезонные работы, I, 1), пособие выдается в размере недельного заработка (ст. 16 этого пост.).

Постановлений о сохранении за призванными их места не существует. Только в случае признания их негодными к военной службе они имеют право на восстановление в должности (ст. 29 прим. Кодекса о льготах и преимуществах для военнослужащих, Изв. 25 г. 2—3), но при условии возвращения на место работы в течение недельного срока (сверх времени, необходимого для проезда, ст. 9 инстр. 28. IX. 25, Изв. 37—38); при наличии уважительных причин срок этот может быть продлен на один месяц (ст. 9 прим.). При возвращении ранее двух недель со дня прекращения работы излишне выданная часть выходного пособия удерживается при ближайшей выдаче зарплаты (ст. 10 п. 6).

II. В ином положении призванные к допризывной подготовке и в территориальные части (см.)

III. Лица среднего, старшего и высшего нач. состава, находящиеся в долгосрочном отпуску и в запасе, при призыве их на учебные сборы, подвижные сборы, маневры, полевые поездки и военные игры, сохраняют на время призыва должность и сред-

Кустари.

ний заработок и могут быть уволены лишь вследствие ликвидации предприятия или сокращения работ, приостановки работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера и совершения ими уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с работой у нанимателя и установленного вступившим в силу приговором суда (пост. СНК 22. III. 26, Изв. 17).

См. *Дополнения*.

См. Военнослужащие, Демобилизованные, Нач. состав.

Литература: Астрахань, Права рабочих и служащих, призываемых на военную службу, стр. 12—17.

Кустари, см. Квартирники, I, Промысловые кооперативы, Ученичество, IV.

Л.

Лесная стража, см. Премирование, I, 3.

Лесозаготовки, см. Сезонные работы, I, 1, а, Трудовой договор, I, Б, 6 б.

Лечебно-санитарные учреждения, см. Медицинские работники.

Ликвидация предприятия дает нанимателю право расторгнуть договор с трудящимся (47 п. а, см. Увольнение, I, А, 1).

Решение суда, которое, в отражение такого увольнения, воспрещает нанимателю ликвидировать свое предприятие в течение определенного срока, незаконно, так как такой вид наказания не предусмотрен УК, дающим в соответствующих статьях исчерпывающий перечень допустимых наказаний и мер социальной защиты (УКК 4. II. 25, С. 9).

Литература. Отсылая по отдельным вопросам к литературным указаниям, приведенным под всеми основными статьями настоящего Словаря, отметим здесь общую литературу по трудовому праву — общие очерки и курсы, комментарии и справочники.

I. Систематическое изложение действующего законодательства о труде содержится в книгах И. С. Войтинского, К. М. Варшавского и А. Семеновы. Труд Войтинского, наиболее поздний по времени, наиболее крупный по объему и наиболее серьезный по трактовке охваченных им тем, подробно анализирует основные элементы трудового права, в особенности трудовые споры, но уделяет сравнительно мало внимания вопросам зар. платы, рабочего времени и прекращения трудового договора. Книга Варшавского содержит систематическое изложение всего тру-

дового права, но отводит очень незначительное место проф. союзам, инспекции труда и разбору трудовых споров. Книга Семеновы — наиболее сжатая — содержит лишь конспективное, но весьма удачное изложение основ трудового права.

II. Наилучший по состоянию комментарий КЗТ принадлежит П. Д. Каминской (изд. 2-ое), наиболее свежий сборник по статейно-систематизированных материалов — Е. И. Снежкову (Практический комментарий к КЗТ, 2-е издание, 1926 г.).

III. Популярное изложение трудового права дают: Вишневецкий, Рабинович-Захарин и Хлебников, Азбука трудового права, изд. 2-е, 1926 г., и Гиндин и Данилова (редакторы), „Как советские законы охраняют труд и права рабочих“, 1926.

IV. Наиболее содержательные статьи по трудовому праву печатаются в ежемесячном журнале „Вопросы Труда“, в котором для правовых проблем выделен специальный отдел. Особый отдел выделен для них и в журнале „Революционная Законность“. Нередко отдельные статьи по вопросам действующего трудового права появляются и в других юридических журналах, в особенности в „Еженедельнике Сов. Юстиции“.

V. Наиболее полные указания литературы мы находим в „Систематическом указателе юридической литературы“ В. В. Соколова (изд. 2-е), № 801—1400 и 3632—3702.

См. Законодательство о труде, VI. **Локальные договоры**, см. Колл. договор, V, 2.

Льготные часы — часы, на которые при 8-часовом рабочем дне сокращается рабочее время в кануны еженедельных дней отдыха и празд-

ников, с целью обеспечения трудящихся непрерывного 42-часового отдыха (см. Отдых, III). В отношении оплаты льготных часов КЗТ предусматривает два случая: а) „при помесячной оплате вычетов за... предпраздничные дни не производится“ (113 прим.), „при сдельной оплате недоработанные... часы подлежат дополнительной оплате по ставкам соответствующей категории“ (113). Устанавливая это положение, законодатель исходил, очевидно, из предположения, что нормы выработки, принимаемые за основу сдельных расценок, устанавливаются путем деления месячной выработки на полное число рабочих дней или часов в месяце, без учета льготных часов, т.е. на 25 рабочих дней по 8 часов или 200 часов (а не 21 рабочий день по 8 часов + 4 дня по 6 часов = 192 месячных часа или 24 полных рабочих дня); при таком расчете рабочий, выполняющий в полный рабочий день только свою норму, недорабатывал бы ее в сокращенные рабочие дни, и льготные часы подлежали бы поэтому особой оплате. Между тем, в действительности поденные нормы выработки обычно устанавливаются путем деления месячной выработки не на 25, а на 24, а почасовые нормы — путем деления не на 200, а на 192, т.е. сокращение работы накануне еженедельных дней отдыха и праздников уже учитывается соответственным понижением норм и повышением расценок, — иными словами, доплата за льготные

часы уже заранее включается в сдельные расценки. Поэтому пост. НКТ 4. IX. 26 (Изв. 34) отпустило определенные порядки оплаты льготных часов при сдельном вознаграждении в колл. и труд. договорах, но установило, что „в случаях, когда... доплата включается в сдельные расценки, об этом должно быть оговорено в... договоре“ (п. 3). Таким образом, при отсутствии в договоре особых указаний по вопросу о включении или невключении доплаты в расценки, предполагается, что таковая не включена. Эти же принципы применяются к непредусмотренным КЗТ случаям почасовой оплаты, которая может исчисляться путем деления месячной тарифной ставки на 200 (в этом случае льготные часы оплачиваются особо) или на 192 (в этом случае они не оплачиваются) (п. 3 пост. 4. IX. 26). Что касается случаев поденной оплаты, то, согласно п. 2 пост. 4. IX. 26, „сокращенный рабочий день накануне еженедельных дней отдыха и праздничных дней оплачивается полной поденной ставкой, без всяких удержаний за недоработанные льготные часы“, хотя бы поденная ставка и определялась путем деления месячной на 24, а не на 25. Ср. цирк. ВЦСПС 24. IX. 26 (Изв. 38).

Льготы, см. Демобилизованные, Коллективы безработных, II, Медицинские работники, III, Отдаленные местности, Ученичество, IV, И, Учителя.

М.

Максимум вознаграждения в настоящее время в общегосударственном порядке не установлен, но 1) в гос. органах регулируется размер общего фонда, расходуемого отдельным учреждением или предприятием на выплату спец. ставок (см. Персональные оклады), 2) пост. СТО 20. V. 24 всем гос. органам дана директива о назначении ими окладов свыше 360 руб. в месяц без особого разрешения центральных органов (ср. приказ ВСНХ 31. VII. 24, Сборник прик. и цирк. по ВСНХ 14). Поскольку это постановление имеет лишь директивный характер, получение одним лицом по сов-

местительству более 360 руб. без особого разрешения допустимо (В. Т. 25/7-8/200, см. Нарушения, II, 1). Однако, цирк. НКФ 9. IX. 24 („Вестник Финансов“ 86) предписывает местным органам особо наблюдать за тем, чтобы максимальные размеры получаемого специалистами вознаграждения, как общее правило, в общей сложности (даже и по совместительству) не превышали 360 руб. в месяц. Отдельные исключения из этого правила допускаются лишь при том условии, чтобы общее количество превышений по каждому ведомству было установлено Комиссией НК РКИ по

Малолетние.

зар. плате. Приказ ВСНХ 5. IV. 26 (ТПГ 83) в качестве максимального предела вознаграждения по совместительству устанавливает 540 руб., допуская вознаграждение свыше этой суммы лишь с утверждения ВСНХ и НКТ.

Малолетние. Помимо общих постановлений о несовершеннолетних (см.), труд малолетних (до 16 л.) регулируется следующими специальными постановлениями:

1. Прием на работу. Малолетние до 14 лет вовсе не допускаются к работе по найму (135); исключение установлено лишь для легких работ в сельском хозяйстве (см. Батраки, III, 2) и для учеников в сельских местностях (см. Ученичество, IV, А, 2). Малолетние от 14 до 16 лет допускаются не иначе, как по предварительном врачебном освидетельствовании (см. Несовершеннолетние, VI) и с разрешения инспектора труда, выдаваемого: а) круглым сиротам, б) единственным кормильцам, в) особо материально нуждающимся, г) детям рабочих, поступающим в школы фабзавуча (постановление 19. VI. 23, Изв. 22). Воспитанники детских домов также могут быть посылаемы в школы фабрично-заводского, сельско-хозяйственного и конторского ученичества с 14 лет (прим. к ст. 1 цирк. НКТ РСФСР 5. X. 26, Изв. 39). Ср. еще цирк. 18. X. 26 о порядке выдачи разрешений на поступление на работу малолетних (Изв. 40).

II. Рабочий день малолетних не должен превышать 4 часов (136), не плата же его производится по ставкам соответствующего разряда, как за полный рабочий день (ср. 61).

III. К переноске тяжестей малолетние допускаются лишь в исключительных случаях и по вдвое меньшим нормам, чем нормы подростков (прим. 2 к ст. 1 пост. 4. III. 21, „Бюллетень Труда Фронта“ 5).

Маски, см. Предохранительные приспособления, I.

Материнство, см. Женский труд, Кормление, Кормящие грудью.

Машинистки, см. Беременные, п. 5.

Медицинские работники. I. Профессиональные права медицинских работников определяются пост. ВЦИК 1. XII. 24 (Изв. 25 г. 9) и изданной в его развитие инстр.

11. III. 26 о порядке и правилах оказания первой неотложной медицинской помощи (Изв. 27-28).

II. Рабочее время. 1) Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

а) Для низшего медицинского персонала (сиделки), для административно-хозяйственного персонала (смотрители, кастелянши, завхозы) и для работников зубо-технических лабораторий, лабораторий фармацевтических препаратов, хозяйственных и аптечных складов — 8 часов (в рентгеновских кабинетах, в туберкулезных и психиатрических учреждениях и прозекторских — 6 часов). (Ст. 1, 5 и 7 Пол. о раб. времени в учр. лечсан. и вет. дела 29. XII. 22, Изв. 23 г. 4).

б) Для среднего медицинского персонала больниц для хроников, пунктов первой и скорой помощи, молочных кухонь, домов младенца, матери и ребенка, ясель, детских домов, домов инвалидов и домов отдыха, а равно в санаториях для больных, не нуждающихся в кожном лечении или непрерывном уходе, — также 8 часов (пост. НКТ РСФСР 11. VIII. 25, Изв. 36).

в) Для прочих лиц среднего медицинского и ветеринарного персонала и для высшего медицинского и ветеринарного персонала — 6 часов (ст. 1 пост. 29. XII. 22); для амбулаторных врачей и зубных врачей при непрерывном приеме — 5 часов (ст. 4), для врачей прозекторских, рентгеновских кабинетов и контрольных комиссий — 4 часа (ст. 5 и 6).

Учет рабочего времени производится помесечно. Поэтому ночная работа и работа в праздничные дни и в дни отдыха оплачивается в ординарном размере (см. Ночная работа, III, 2, Отдых, IV). Однако, непрерывная работа, по общему правилу, может продолжаться не более 8 часов, во время ночного дежурства — не более 12 часов с последующим отдыхом продолжительностью не менее 12 часов (ст. 10) и лишь в исключительных случаях, при недостатке медицинского персонала и невозможности установить более кратковременные дежурства, с согласия союза и разрешения инспекции труда, а в некоторых случаях — с санкции РКК и с немедленным доведением до их сведения

— до 24 часов (ст. 12), с обязательным последующим отдыхом не менее 24 часов (ст. 13).

2) Рабочее время участковых работников, врачей, занимающих ответственные административные должности в больницах, санитарных врачей и других групп квалифицированного медицинского персонала, работа которых не поддается учету во времени, не нормируется, и нормы работы определяются не количеством часов, а объемом труда, напр., числом посещений, коек, размером участков и т. п. (ст. 19-20).

3) „В тех исключительных случаях, где по условиям работы и недостатка штатов установление... еженедельных выходных дней невозможно, работники, не пользующиеся с разрешения союза и инспекции труда в течение года выходными днями, имеют право на получение... дополнительного отпуска в размере одного месяца“ (ст. 23).

4) Для дежурного медицинского персонала в учреждениях охраны материнства, младенчества и детства и для медицинского персонала курорто-санитарных учреждений во время сезона допускаются сверхурочные работы до 75 часов в месяц или 600 часов в год (пост. ВЦИК и СНК 11. VII. 24, Изв. 29).

III. Особые льготы. 1) Пост. СНК РСФСР 31. III. 26 предусматривает выдачу увеличенных суточных и усиленное пенсионное обеспечение для лиц мед. персонала, работающих по борьбе с чумной и с другими главнейшими эпидемиями (Изв. 18).

2) Особыми нормами регулируется положение участкового мед. персонала, см. пост. СНК РСФСР 2.XII.25 (Изв. 26 г. 1) и к нему инстр. 11. III. 26 (Изв. 27-28). См. также Гос. минимум.

IV. О совместной службе врачей-родственников см. Родственники, II.

Л и т е р а т у р а: Фрадкин, Трудовые права медицинских работников.

Места заключения. Общее законодательство о труде распространяется и на административно-строевой состав мест заключения, однако, с существенными изъятиями:

1) Работники мест заключения приравниваются в отношении внутренней службы и дисциплины к лицам,

состоящим на действительной военной службе (ст. 4 Устава службы по местам заключения 23. III. 25, Изв. 25).

2) От них может быть потребована работа, сопряженная с опасностью для жизни (там же).

3) Оперативная работа не ограничивается временем (там же). По разъяснению ТКО, поскольку в отношении оплаты внеурочных работ не установлено никаких изъятий из общего законодательства, она производится на общих основаниях ст. 60 (В. Т. 26/10/129).

4) Допускается предоставление внеочередных отпусков в исключительных случаях (смерть или опасная болезнь близких, стихийные бедствия) и по другим уважительным причинам, на срок не свыше одного месяца (ст. 16).

5) Увольнение по собственному желанию, в отступление от ст. 46, может иметь место лишь в случае болезни, по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, притом не простым заявлением увольняющегося, а распоряжением начальника (ст. 31); увольнение, независимое от желания увольняемого, — сверх причин, предусмотренных КЗТ, также в аттестационном и дисциплинарном порядке (ст. 33). При этом увольнение по непригодности производится с последующим уведомлением месткома, а увольнение по другим причинам — с предупреждением месткома в порядке п. в ст. 161 КЗТ (ст. 33 прим.). См. *Дополнения*.

6) В качестве дисциплинарных взысканий применяется, помимо общих мер (см. Взыскания, I, 1), арест до 7 суток (ст. 35).

Обязанности работников административно-строевого состава мест заключения изложены в инстр. НКВД РСФСР 26. V. 25 (Изв. 31-32).

См. Биржи труда, I, 1, Перевод, I, 1, а.

Местные комитеты служащих, см. Комитеты.

Местные органы, см. Органы.

Место работы, см. Заграничные учреждения, Отдаленные местности, Перевод, I, Разъезды, II.

Милиция. Строевой состав и административно-хозяйственный персонал милиции, а равно и активный состав уголовного розыска, подчи-

Минимум зарплаты.

няются общему законодательству о труде с некоторыми особенностями, вызываемыми специфическим характером их работы:

1) Оперативная работа лиц перечисленных категорий, в случае необходимости, не ограничивается установленными КЗТ пределами рабочего времени (ст. 5 Пол. о службе рабоче-крестьянской милиции 28. IX. 25, Изв. 45). Взамен еженедельных дней отдыха им предоставляются выходные дни (ст. 5 прим. 1), а за некомпенсированное время отдыха выплачивается добавочное содержание (см. ниже, п. 5).

2) Увольнение по собственному желанию, в отступление от ст. 46 КЗТ, может иметь место лишь при наличии следующих трех условий: а) не ранее окончания срока подписки, выдаваемой при поступлении сроком на 1 год, б) с предупреждением за один месяц, в) при наличии заместителя; при отсутствии такового уволенный может быть задержан на срок не более двух недель (ст. 35). Помимо этого, с объявлением мобилизации и до окончания военных действий работники милиции считаются закрепленными за последней и не могут самовольно оставить службу, хотя бы и истек срок их пребывания (ст. 14 Пол. о службе милиции в ред. пост. ВЦИК и СНК 18. I. 26, Изв. 8). См. *Дополнения*.

3) Увольнение от службы независимо от желания увольняемого может иметь место, помимо оснований, предусмотренных КЗТ, в аттестационном порядке и в случае совершения преступлений и проступков, несовместимых со служебным положением работника милиции, до решения суда. При этом увольнение по непригодности производится с последующим уведомлением месткома, увольнение по другим причинам — с предупреждением его в порядке п. в ст. 161 КЗТ (ст. 36).

В случае увольнения с нарушением Пол. 28. IX. 25, увольняемый, согласно дирек. НКЮ и НКВД 16. IV. 26 (Изв. 22—23), может обращаться в трудсессию, а согласно разъяснения НКТ РСФСР (В. Т. 26/8—9/115), жалобы работников милиции на неправильное увольнение подведомственны РКК. Повидимому, поскольку увольнение работников милиции по

п. п. в и г ст. 47 (непригодность и систематическое неисполнение обязанностей) не составляет исключительной компетенции РКК (ср. ст. 36 прим. Пол. 28. IX. 25), следует признать допустимым, как тот, так и другой порядок обжалования.

4) Работники милиции, при наличии особо уважительных причин, могут быть увольняемы во внеочередные отпуска (ст. 43, 44).

5) Работа в дни отдыха и в ночное время оплачивается не как сверхурочная, а добавочным содержанием к основному окладу (прим. 2 к ст. 5 Пол. 28. IX. 25). Обычная же сверхурочная работа оплачивается на общих основаниях ст. 60 (ТКО, В. Т. 26/10/129).

6) Дисциплинарная ответственность работников милиции определяется дисциплинарным уставом 7. VII. 26 (Изв. 31), предусматривающим, кроме обычных мер взыскания (см.), лишение права на повышение по службе на срок от 2 до 8 месяцев, арест до 30 суток и смещение на низшую должность (ст. 20).

Список должностей, на которые распространяется Пол. 28. IX. 25, приложен к этому Положению и изменен пост. ВЦИК и СНК 10. V. 26 (С. У. 26/28/223).

См. Бижи труда, I, 1, Отстранение, II, Перевод, I, 1, а, Премирование I, 3, Совместительство, II.

Литература: Шавров, В. Т. 25/12. — Его же, „Административный Вестник“ 25/12.

Минимум зар. платы, см. Гос. минимум.

Мировая сделка, см. Отказ, п. 3 а.
Мобилизованные. Льготы, предоставляемые при очередном призыве новобранцам (см. Красная Армия), распространяются и на случай мобилизации (ст. 29 Код. зак. о льготах и прем. для военнослужащих, Изв. 25 г. 2—3).

Молоко. В производствах, связанных с опасностью профессионального отравления, за счет нанимателя выдаются в качестве противоядия жиры (молоко) или нейтрализующие вещества; в случае невыхода возмещается их фактическая стоимость (142 и прим.). Список таких производств и нормы выдачи установлены пост. НКТ 27. IX. 23 (Изв. 6/30), для

металлопромышленности — пост. НКТ РСФСР 20.VI.23 (Изв. 22).

Л и т е р а т у р а: Бенсман, Спецнормы по охране труда (алфавитный указатель профессий и производств).

Морозы, см. Открытый воздух.

Мурманская губерния. Очередные отпуска для трудящихся, работающих в Мурманской губ., удлиняются: для пробывших от 5½ месяцев до 1 года — до одного месяца, для пробывших более года, если они при этом уезжают на время отпуска из Мурманской губ., — до полутора месяцев (пост. НКТ РСФСР 12.VI.23, Изв. НКТ РСФСР 1).

Мыло. На работах, связанных с загрязнением рук или тела, а равно

в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдается мыло (сверх мыла, находящегося в предприятиях при умывальниках) (142). В случае невыдачи, стоимость мыла возмещается рабочему по фактической стоимости (142 прим.). Списки категорий рабочих, получающих мыло на дом, установлены пост. 26.VI.23 (Изв. 22) для рабочих по металлопромышленности и 20.IX.23 (Изв. 6/30) — для остальных, с дополнением в пост. 21.II.24 (Изв. 9). Норма выдачи — 400 грамм (пост. 14.IV.26, Изв. 15—16).

Л и т е р а т у р а: Бенсман, Спецнормы по охране труда (алфавитный указатель профессий и производств).

Н.

Наградные могут выдаваться лишь за счет специальных на этот предмет кредитов лицам, принадлежащим к административному и технически-хозяйственному персоналу гос. учреждений (в том числе персоналу юридическому, медицинскому и педагогическому) и прослужившим весь период, за который выдаются наградные. Размер наградных с персональным их распределением устанавливается особыми комиссиями, учреждаемыми при НКТ и его местных органах, в составе представителей НКТ, ВЦСПС и НКЮ и соответственных местных учреждений. Наградные выдаются два раза в год в течение первого месяца, следующего за отчетным или сметным периодом (инстр. СТО 5.X.22, Изв. 9/18).

См. Взыскания, II, 1, Премияльные, Тяготы.

Нагрузка, т.-е. удлинение рабочего дня и соответствующее такому дополнительное вознаграждение (до 50% основной зар. платы), допущена только для двух категорий трудящихся с ненормированным рабочим днем — ответственных политических работников и транспортников (см. эти слова). На практике она применяется и ко многим другим категориям служащих гос. учреждений с целью повышения их заработка и обхода ограничительных по-

становлений закона о сверхурочных работах (см.), в частности и к техническим работникам; эта форма признана ТКО недопустимой (В. Т. 25/11/198). Одновременная выплата нагрузки и других постоянных дополнительных вознаграждений в гос. органах не допускается (ГКК 2.VIII.26, Т. 228).

Надзор — см. Инспекция труда. Об отмене решений в порядке надзора см. Отмена, Труд. сессии, V.

Наем рабочей силы. I. Порядок найма. Наем производится на основе добровольного соглашения, при посредничестве бирж труда или без такового (см. Биржи труда), окончательно или с принятием на испытание (см.). При этом наниматель в отдельных случаях в большей или меньшей степени ограничен в свободе выбора принимаемых на работу трудящихся. Необходимо различать следующие категории случаев:

1) Наниматель обязан принимать на работу лиц, направляемых к нему подлежащими междуведомственными комиссиями, в определенном процентном отношении к наличному числу работников, хотя бы он и не нуждался в приеме новых работников. В таком принудительном порядке направляются на работу: а) практиканты; б) окончившие вузы, в) уво-

Наем рабочей силы.

ленный со службы нач. состав Красной Армии (см.).

2) Наниматель обязан, в силу закона или договора, принимать на работу подростков через биржу труда в определенном процентном отношении к наличному числу работников, но они направляются к нему не автоматически, а лишь по его требованию. Сюда относится: а) прием подростков по броне в школы фабрично-заводского ученичества (в проценте, установленном колл. договором, ср. 123), при котором наниматель права подбора не имеет; б) прием подростков по сверхброне (по соглашению с органами соц. страхования), при котором наниматель пользуется правом свободного подбора из числа наличных на бирже труда подростков.

3) Наниматель не обязан принимать лиц данной категории, но в случае потребности в работниках соответствующей квалификации должен принять их в первую очередь. Сюда относятся:

а) члены профсоюзов, поскольку, — как то обычно бывает, — колл. договор предусматривает преимущественное право поступления на работу членов союза (на все работы без исключения или с изъятием должностей административно-технического персонала); но требование о преимущественном или исключительном приеме членов данного только союза недопустимо (см. Члены профсоюзов);

б) бывшие гос. стипендиаты, — в отношении тех из открывающихся в комиссариатах или отделах местных исполкомов вакантных должностей, которые могут быть заняты только лицами с высшим образованием или окончившими техникумы или курсы (ст. 3 пост. СНК РСФСР 24. III. 26, Изв. 15—16, см. Стипендиаты);

в) демобилизованные — в отношении освобождающихся должностей определенных категорий; в этом случае наниматель обязан обращаться к посредничеству бирж труда (см.).

4) Приглашение специалистов и квалифицированных рабочих из-за границы промышленными предприятиями, подведомственными ВСНХ, производится не иначе, как на основании заключения Иностранного Отдела Главного Экономического Управления ВСНХ через Постоянную Ко-

миссию СТО по иммиграции (пост. Комиссии 11. II. 25, Изв. 10).

II. Контроль союзных организаций. Наем работников в функции РКК не входит, но в силу ст. 161 п. в „администрация обязана доводить до сведения комитета рабочих и служащих, в трехдневный срок, о принятии рабочих и служащих“, что дает комитету возможность осуществить свой контроль, в частности, в отношении приема нечленов союза, вопреки требованиям колл. договора. На практике союзы нередко снимают таких неправильно принятых лиц с работы в порядке ст. 49 КЗТ, но этот порядок признан ВЦСПС недопустимым (см. Расторжение, II, 1).

Налоги, см. Взыскания, II, 2.

Наниматель. I. Нанимателем может быть, как физическое лицо, так и лицо юридическое. В меру представленной им правоспособности нанимателями могут быть и иностранцы (ср. ст. 8 пост. о введ. в действие ГК).

Нанимателем, несущим уголовную ответственность за нарушение законов о труде (см.), считается, по общему правилу, лицо, заключившее трудовой договор, а если трудовой договор заключен трудящимся с юридическим лицом, — физические лица, являющиеся ближайшими ответственными руководителями работ (напр., директор завода, заведующий магазином). Лица же высшей администрации (напр., члены правления треста) привлекаются к ответственности в качестве соучастников лишь в том случае, если они заведомо знали о правонарушении и не приняли мер к его устранению. Наконец, если ближайшие руководители докажут, что они приняли все меры к предупреждению или устранению правонарушения и оно имело место исключительно по вине высшей администрации, — они вовсе освобождаются от уголовной ответственности. Гражданскую ответственность перед трудящимся всегда несет лицо, являющееся стороной в трудовом договоре, — физическое или юридическое; поскольку правами юридического лица пользуются трест и синдикат, но не пользуются заводоуправление, отделение синдиката или магазин, — по иску из трудового договора отвечает исключительно трест или синди-

кат (цирк. НКЮ и НКТ РСФСР 29. X. 23, Изв. НКТ РСФСР 2).

II. При заключении трудового договора с лицом, принадлежащим к администрации, — директором завода, начальником цеха, заведующим отделением синдиката, заведующим магазином, — трудящийся не обязан требовать полномочия от высшего органа предприятия (треста, синдиката, кооперативного союза), и этот орган впоследствии не вправе ссылаться на отсутствие у заключившего договор лица надлежащих полномочий, если таковое отсутствие не явствовало из самой обстановки заключения договора (например, если договор найма заключен с подмастерьем). Это положение нашло себе выражение в практике В. С. в более узкой форме: он признал, что трудящийся при заключении индивидуального договора о спец. ставке не обязан требовать от лица, возлагающего учреждение или предприятие, полномочия на заключение такого договора (ГКК 23. VI. 25, С. 30).

III. По договору, заключенному трудящимся с несколькими нанимателями (например, с двумя членами простого товарищества), каждый из нанимателей отвечает в своей доле: солидарная ответственность нескольких нанимателей по трудовому договору не предусмотрена КЗТ и не может быть обоснована ГК (ст. 115). Конечно, такая ответственность может быть предусмотрена трудовым договором или вытекать из совместно совершенного нанимателями деликта (внедоговорного причинения вреда) (408). Прокурор по труд. делам при В. С. признал на основании ч. 1 ст. 32 солидарно ответственными с нанимателем лиц, участвовавших в предприятии своим капиталом и имевших право на одну треть дивиденда (УКК 29. I. 24, С. 7). (См. Посредники).

Литература: Лях, Трудовой договор, стр. 38—39, 50—52.—Манков, В. Т. 24/1 (об уголовной ответственности).

Нанимающийся. I. Право заключения договора о предоставлении нанимателю своей рабочей силы имеют все граждане, проживающие в РСФСР, независимо от их имущественного и социального положения (5 ГК), от их принадлежности к числу граждан РСФСР (предоставленное

иностранцам ст. 8 пост. о введ. в действие ГК право избрания професий никакими постановлениями центральных административных органов ограничено не было), и независимо от того, достигли ли они совершеннолетия или нет (31, см., однако, Малолетние, I). В частности, член объединения, пользующегося правами юридического лица, может с этим объединением находиться в трудовом отношении (напр., член кредитного т-ва, ГКК 13. VI. 25, „Определения ГКК В. С. РСФСР“ № 130, член артели ответственного труда, служащий в транспортном отделе артели, ГКК, В. Т. 25/5 — 6/254). Но члены промысловых кооперативных товариществ, поскольку эти товарищества имеют характер трудовых объединений, по общему правилу, находиться в таковых на службе не могут (цит. ГКК 13. VI. 25). То же относится к трудовым артелям.

II. Юридическое лицо нанимающимся быть не может; оно не может „предоставлять свою рабочую силу“ (27), а только рабочую силу своих членов, т.-е. других субъектов, не являющихся стороной в договоре, и в этом случае имеется не трудовой договор, а подряд (см. Труд. договор, I, Б, 6). Однако, законодательство признает трудовыми и договоры, заключенные с трудовыми артелями, хотя бы таковые пользовались правами юридического лица (см. Труд. артели).

Литература: Лях, Трудовой договор, стр. 36—37.—Об иностранцах: Розенблюм, В. Т. 25/2.

Народные заседатели сохраняют право на вознаграждение в размере среднего заработка за все время выполнения ими возлагаемых на них судебными властями обязанностей (78). Однако, если время пребывания в суде превышает установленный рабочий день, это время, как сверхурочная работа, не оплачивается, так как участие в отправлении правосудия является гос. повинностью, и цель ст. 78 заключается не в оплате работы трудящегося в суде, а в компенсации утраченного заработка (ср. заголовок главы IX КЗТ—„Гарантии и Компенсации“) (Юр. Бюро, В. Т. 24/5 — 6/290).

См. Труд. сессии, II.

Народный суд.

Народный суд, см. Трудовые сессии.

Нарушения. I. Нарушения со стороны нанимателя:

1) Нарушение законов о труде имеет своим последствием привлечение нанимателя к административной или уголовной ответственности (см.), а в тех случаях, когда это нарушение повлекло причинение трудящемуся имущественного вреда, — полное возмещение ему этого вреда в порядке гражданской ответственности (см. Вред, I).

2) Нарушение колл. договора влечет за собою такую же ответственность (см. Колл. договор, VII).

3) Нарушение нанимателем трудового договора дает трудящемуся право расторгнуть таковой, хотя бы он был заключен на определенный срок, без соблюдения установленных ст. 46 сроков предупреждения (48, см. Расторжение, I, 1, а).

II. Нарушения со стороны трудящегося. 1) Нарушение законов о труде, например, поступление женщины на вредные работы, в кои труд женщин запрещен, не влечет за собою для трудящегося никаких невыгодных правовых последствий, в частности, несмотря на противозаконность таких договоров, не лишает его права требовать выплаты вознаграждения. См. аналогичное решение по поводу оплаты командировки, превышающих предельный двухмесячный срок, под словом Командировки (III, 2) и менее категорическое решение по поводу оплаты сверхурочных работ, систематически производившихся с нарушением установленных законом пределов, под словом Сверхурочные (п. VI, 2).

Безответственность трудящегося по нарушениям законов о труде оправдывается тем, что сам он обычно является не столько субъектом, сколько жертвой этого нарушения. Однако, в тех случаях, когда такое нарушение затрагивает не его интересы, а интересы государства, естественно, что невыгодные последствия нарушения закона, в частности, признания такого трудового договора недействительным, несет и он. Поэтому, например, В. С. не признал права на выходное пособие за лицом, уволенным вследствие нахождения в непосредственном служебном подчи-

нении у своего брата (см. Увольнение, I, B). Поэтому же В. С. отказал в присуждении члену сельсовета установленного ему приговором сельского общества жалования в размере 60 р. в год вследствие того, что приговор представлял акт недозволённого самообложения и что по Пол. о сельсоветах члены последних удовлетворяются содержанием по сметам волысполкомов (ГКБ 25 г. № 31606, ЕСЮ 26/31/952).

2) О нарушении трудящимся правил внутреннего распорядка см. Правила, III.

3) О последствиях нарушения трудового договора см. Вред, II, Неявка, Отказ, II, 1, Отлучка, III, Увольнение, I, B, 1.

Натуральное вознаграждение.

I. Под натуральным вознаграждением понимается трудовое вознаграждение, выдаваемое не деньгами, а натурою. С натуральным вознаграждением не следует смешивать 1) спецодежду, выдаваемую бесплатно сверх зар. платы, в качестве одного из видов компенсации, а не в счет зар. платы; 2) выдачу предметов первой необходимости по рабочему кредитованию, которая фактически может производиться и нанимателем, но юридически порождает обязательственные правоотношения между трудящимся и кредитующей организацией, например, кооперативом.

II. Выплата вознаграждения натурою допускается КЗТ с двумя ограничениями: 1) такая выплата должна быть предусмотрена колл. или трудовым договором, и наниматель не вправе произвольно заменить денежное вознаграждение натуральным; 2) она может заключаться только в предоставлении жилья, продовольствия и предметов личного потребления (66), так что выдача зар. платы иными вещами, например, изделиями данного предприятия, изготовляющего с.-хоз. орудия, недопустима; недопустима и выдача зар. платы предметами личного потребления в количестве, явно превышающем потребности трудящегося и его семьи, хотя бы она была предусмотрена договором.

III. „Условия выдачи вознаграждения натурою и порядок ее расценки устанавливаются договором“ (66): односторонняя расценка выдаваемых предметов может быть опротестована

трудящимся в конфликтном порядке (см. Трудовые споры), и трудящийся может требовать понижения расценок, если они установлены выше рыночных или кооперативных цен. Равным образом, трудящийся имеет право требовать соответствующей скидки или замены в случае выдачи недоброкачественного товара или предметов питания, предоставления сырой квартиры и т. д., а также взыскивать проистекающие от таких выдач убытки (например, если сыростью попорчены домашние вещи трудящегося).

IV. Размер натурального вознаграждения КЗТ не ограничивается, так что нет препятствий к тому, чтобы зар. плата выдавалась натурою на все 100%. Однако, практика проф. союзов обычно не допускает полной натурализации зар. платы, и этот принцип нашел себе выражение в постановлениях, касающихся тех категорий трудящихся, для которых выдача части вознаграждения натурою представляет общее правило (см. Батраки, VI, 4, Домашние работники, III, Ученичество, IV, Д, 2).

См. Пастухи, п. 5 и 6.

Научные работники ВУЗ'ов — профессора, доценты, ассистенты, преподаватели и научные сотрудники — подчиняются общему законодательству о труде, с дополнениями и изменениями, изложенными в Положении о научных работниках 21. I. 24 (Изв. 8). Главнейшие из них следующие:

1) Научные работники не назначаются, а избираются, переводятся и отчисляются в особом порядке (ст. 4—8, 18—20).

2) По истечении определенного числа лет они подлежат перевыборам и в случае непереизбрания отчисляются (ст. 9).

3) По достижении 65 лет они не могут оставаться штатными работниками и лишь с разрешения Государственного Ученого Совета могут продолжать курсы в качестве сверхштатных (ст. 10).

4) Научные работники пользуются ежегодно двухмесячным отпуском (ст. 14).

5) Они могут быть командированы в научные командировки по прошествии каждых трех лет на срок от 3 до 6 месяцев (ст. 16, см. Командировки, I, 2).

6) Штатные профессора, доценты и преподаватели, прослужившие в качестве научных работников 25 лет, независимо от возраста, а достигшие 65 лет уже по истечении 10 лет службы, имеют право на получение пожизненной пенсии в размере полного оклада; в случае потери трудоспособности они приобретают это право и ранее указанных сроков (ст. 21); право на пенсию имеют и члены семьи научного работника после его смерти (ст. 22).

См. Отдаленные местности, п. 6.

Начальствующий состав. Лица нач. состава, уволенные из Красной Армии, должны приниматься на службу всеми гос. органами по нарядам образуемых при исполкомах местных комиссий по предоставлению этим лицам должностей, впредь до замещения ими 3% всех штатных должностей, независимо от числа состоящих на 16. XI. 26 в учреждениях бывших военнослужащих (ст. 5 пост. СНК 14. IX. 26, Изв. 36).

Начет — удержание части трудового вознаграждения в покрытие денежных убытков, причиненных гос. учреждению-нанимателю неправильными служебными действиями должностного лица. КЗТ начетов не предусматривает, ограничиваясь лишь правилом об удержаниях (см.), но возможность начетов предусмотрена ст. 407 ГК в тех случаях, когда: 1) учреждение, согласно закона, отвечает за вред, причиненный служебными действиями должностных лиц (например, почта в случае утраты денежной корреспонденции); 2) потерпевший своевременно обжаловал действия должностного лица; 3) оно фактически возместило этот вред потерпевшему; 4) неправильность действий должностного лица признана подлежащим судебным или административным органом. Казалось бы, что в этих случаях можно было бы допустить удержание в общем порядке в пределах одной трети применительно к ст. 83 (см. Удержания, III, 1). Но регулирующий практику госбюджетных органов циркуляр НКФ РСФСР 19. X. 25 (Изв. 50—51) установил, что убытки подлежат, по общему правилу, взысканию в судебном порядке, и лишь в случае добровольного соглашения с причинившим их, заключенного в письменной форме, — убытки

Небрежность трудящегося.

могут быть удерживаемы с него без определения суда.

Во всяком случае, начеты, производимые в административном порядке, подчиняются общим нормам, ограничивающим удержания (см. Удержания, III, 4).

Литература: Вакман, В. Т. 25/9.— Орлов, В. Т. 24/2.

Небрежность трудящегося, если она повлекла за собою порчу приспособлений, изделий и материалов, влечет за собою удержание из трудового вознаграждения (см. Удержания, II).

Недействительность, см. Колл. договор, III, 3, и VI, 1, Правила внутреннего распорядка, II, 2, Трудовой договор, III.

Недовыработка, см. Нормы выработки, II.

Независящие причины. Трудящийся сохраняет право на вознаграждение в случае неисполнения работы по независящим от него причинам (см. Вознаграждение, VII, 2).

Нейтрализующие вещества, см. Молоко.

Ненормированное рабочее время, см. Рабочее время, I, 5.

Непригодность трудящегося, см. Увольнение, I, А, 5 и II, 1.

Неприкосновенность зар. платы, см. Взыскания, II.

Несовершеннолетние. КЭТ устанавливает для всех трудящихся, не достигших совершеннолетия (18 лет), ряд льгот. Некоторые из них распространяются только на подростков (16—18 лет), другие — на малолетних (14—16 лет) (см.), третьи — на тех и других. К этой последней категории относятся следующие:

1) Несовершеннолетние освобождаются от трудовой повинности (12).

2) Наемный труд несовершеннолетних, не достигших 14 лет, не допускается по общему правилу вообще, труд малолетних от 14 до 16 лет — лишь в исключительных случаях (см. Малолетние, I), труд подростков допускается на всех работах, кроме тяжелых и вредных (129) (см. Подростки, I).

3) Несовершеннолетние заключают договор самостоятельно, без участия родителей или опекунов (31), и самостоятельно распоряжаются своей заработной платой (9 ГК), в отступление от об-

щих начал ГК; но договоры их могут быть расторгнуты родителями и опекунами, а также учреждениями и должностными лицами, на которых возложен надзор за соблюдением законов об охране труда (инспекция труда), если продолжение договора угрожает здоровью несовершеннолетнего или вообще клонится к ущербу для него (31). См. Выходное пособие, I, В.

4) Рабочий день несовершеннолетних сокращается: для малолетних — до 4 ч., для подростков — до 6 ч. (95 п. а, 136); сверхурочная и ночная работа несовершеннолетних не допускается вовсе (105, 136). Однако, а) на сезонных работах, при введении удлиненного рабочего дня, рабочий день несовершеннолетних также соответственно удлиняется (ст. 11 пост. 4. VI. 26, Изв. НКТ 24—25); б) рабочий день подростков — домашних работников (работниц) не ограничен (ст. 12 пост. 8. II. 26, Изв. 8); в) продолжительность рабочего дня учеников кустарей и ремесленников, в промысловой кооперации и в трудовых артелях составляет: до 16 лет — не более 6 часов, от 16 лет и старше — не более 8 часов (см. Ученичество, IV, В).

5) Ежегодный отпуск несовершеннолетних удлиняется до 1 месяца (114), если право на отпуск возникло до достижения 18 лет (см. Отпуск, II, 3, см., однако, Ученичество, IV, Г, 2). Отпуск этот предоставляется по возможности в летнее время (с 1 мая по 1 октября), что не лишает несовершеннолетнего права использовать отпуск в другое время года (там же, ст. 7 прим. 1). Замена отпуска несовершеннолетнего денежной компенсацией не допускается (см. Отпуск, VI, 1).

6) Несмотря на сокращение рабочего дня несовершеннолетних, оплата их производится, как за полный рабочий день (61), при сдельной же оплате они получают, сверх сдельного вознаграждения в соответствии с общими расценками (ср. 57 прим. 2), еще повременное вознаграждение за те часы, на которые сокращается их рабочий день, соответствующее их тарифной ставке (75; ст. 61 и 75 говорят о подростках, но должны быть применены и к малолетним, поскольку их работа оплачивается сдельно; следует

заметить, что сдельная оплата труда несовершеннолетних и в особенности малолетних, по общему правилу, не допускается, как несоответствующая целям обучения, которые преследуются при применении труда несовершеннолетних).

7) Все несовершеннолетние подвергаются обязательному медицинскому освидетельствованию при поступлении на работу и во время нахождения на работе периодически не реже одного раза в году, причем в случае явного несоответствия между состоянием здоровья и тяжестью исполняемой работы несовершеннолетние должны переводиться на более легкие работы (пост. СНК 13. X. 22, Изв. 23 г. 7); при невозможности немедленного перевода они, с разрешения инспектора труда, временно оставляются на той же работе (прим. к ст. 6 инстр. 9. II. 23, изданной в развитие пост. СНК, Изв. 7).

8) Для облегчения надзора за применением труда несовершеннолетних предприятия должны вести книги для записи несовершеннолетних (п. в ст. 1 пост. 29. VI. 23, Изв. 7/31).

См. Броня, Переростки, Сверхброня, Ученичество.

Л и т е р а т у р а: Гриффин и Могилевский, Труд малолетних и подростков.—Скарубинский, Колтев и Чернова, Законы о труде рабочей молодежи.—Маркус, Охрана труда молодежи.—Его же, О регулировании юношеского труда в промышленности, В. Т. 24/7—8.—Его же, Современная литература по вопросам охраны юношеского и детского труда, В. Т. 25/2.

Несостоятельность, см. Взыскания, V, Подрядчик, I, 1 и 2.

Неуважительные причины, см. Неявка.

Неустойка. I. Своевременная выплата зар. платы нанимателем может быть обеспечена неустойкой (пеней),—условие, нередко предусматриваемое колл. договорами. Неустойка может быть взыскана наряду с зар. платой, вместо неустойки трудящийся может искать причиненных убытков; но, поскольку в договоре штрафной характер неустойки не оговорен, он не может искать одновременно убытков и неустойки (ср. 141 прим. 1 ГК).

II. Вопрос о допустимости установления неустойки в обеспечение выполнения договора трудящимся не

получил еще разрешения в судебной практике. Только в одном из решений, проводящем грань между трудовым договором и подрядом, но касающемся по существу другого вопроса, В. С. привел условие о неустойке в качестве примера условия, которое при признании договора трудовым оказалось бы недействительным (ГКК 10. XII. 25, С. 62). В пользу допущения неустойки могут быть следующие соображения: 1) судебная практика допустила другой вид обеспечения договора — залог (см.); 2) на практике такая неустойка могла бы иметь реальное значение лишь в договорах, заключаемых с высшими служащими, напр., с приглашаемыми из-за границы специалистами, на случай досрочного расторжения ими договора, поступления на службу в конкурирующие предприятия и т. п., с артистами в случае нарушения договора театрального ангажемента и т. п.; 3) суд может широко использовать свое право понижения размера неустойки (142 ГК) вплоть до полного освобождения от нее трудящегося, если она чрезмерно связывает свободу трудящегося (10 ГК) или вообще не оправдывается обстоятельствами дела. Однако, принимая во внимание общее отрицательное отношение судебной практики к применению к трудовым отношениям Гражданского Кодекса (см.), следует признать законность таких условий о неустойке сомнительной.

Неявка на работу. I. „В случае неявки на работу более трех дней сряду или в общей сложности более 6 дней в месяц без уважительных причин“, трудовой договор может быть расторгнут нанимателем (47 п. е.). Сезонные работники, на которых распространяется положение об условиях труда на сезонных работах 4. VI. 26 (см. Сезонные работы, I, 1), могут быть уволены при всякой неявке без уважительных причин в течение трех дней. То же относится к безработным на общественных работах (см.). См. Ученичество, IV, Ж.

К случаям „неявки без уважительных причин“ относится, в частности, несвоевременное возвращение из отпуска и даже невозвращение из отпуска до срока по требованию администрации, если вопрос о перерыве отпуска, в соответствии со

Новобранцы.

ст. 118, был согласован администрацией с РКК (НКТ, В. Т. 26/5—6, 123). См. *Дополнения*.

Систематические прогулы, хотя и не достигающие шести дней в течение одного какого-либо месяца (напр., систематическая неявка на работу по понедельникам), могут служить основанием к увольнению по п. г. ст. 47.

Время прогула, во всяком случае, не оплачивается (ср. 68).

II. Если неявка имела место вследствие уважительной причины, лежащей вне трудящегося (прекращение сообщения, отрезавшее трудящегося от места работы), он сохраняет право на вознаграждение, как бы долго эта неявка ни продолжалась (68).

Если неявка имела место вследствие уважительной причины, лежащей в самом трудящемся (временная утрата трудоспособности, отъезд в деревню вследствие смерти отца, пожар в квартире и т. п.), он лишается права на вознаграждение (см. Вознаграждение, VII, 1), причем в случаях, связанных с утратой трудоспособности, в том числе и в случае ухода за больным членом семьи, он, в возмещение, получает пособие по соц. страхованию (176 п. 6).

Что касается до увольнения вследствие неявки по уважительной причине, то вопрос этот получен в законе разрешение только в отношении случаев временной нетрудоспособности (увольнение возможно по истечении двух месяцев, п. ж ст. 47), в отношении же других случаев — лишь применительно к одной группе трудящихся — сезонным работникам, — условия увольнения которых облегчены в интересах нанимателя (см. Сезонные работы, I, 7, Б): при непосещении работ по уважительной причине они могут быть уволены по истечении двух недель (ст. 8 пост. 4. VI. 26, Изв. 24—25). В отношении остальных категорий трудящихся остается допустить увольнение по истечении двух месяцев со дня неявки по аналогии с п. ж ст. 47.

Новобранцы, см. Красная Армия.

Нормирование зар. платы, т. е. определение зар. платы в порядке законодательных актов, устанавливающих штатные контингенты с присвоением каждой штатной должности твердого оклада, предусмотрено в от-

ношении служащих гос. учреждений пост. СНК СССР 9. VI. 25 (Изв. 36) и СНК РСФСР 3. VII. 25 (Изв. 37—38). Однако, в случаях, когда служащий обладает исключительными познаниями и особыми индивидуальными способностями в соответствующей области работы, ему и при системе нормированной зар. платы может быть присвоена персональная надбавка в порядке, установленном цирк. 1. III. 26 (Изв. 14). См. еще пост. СНК о гос. нормировании 21. IX. 26 (Изв. 40) и *Дополнения*.

В порядке нормирования устанавливается и вознаграждение безработных на общественных работах, а равно оплата погрузочно-разгрузочных работ (см. Грузчики, III).

Литература: Бахутов, В. Т. 25/4.

Нормы выработки. I. Под нормою выработки понимается минимальное количество трудовых процессов, которое должно быть проделано трудящимся в течение определенной единицы времени — часа, рабочего дня, месяца — для получения полного вознаграждения (тарифной ставки). Нормы выработки устанавливаются РКК (ст. 2 п. 6. Пол. о РКК. 3. XI. 22, Изв. 12/21).

Согласно инстр. ВЦСПС 4. II. 25 (Изв. 10), „нормы выработки должны устанавливаться максимальные технические возможные в данных условиях производства из расчета на среднего рабочего, понимая под максимальными техническими возможными те, которые устанавливаются из расчета полного использования машин... и полной нагрузки рабочего дня с учетом всех технических и организационных условий данного предприятия“ (п. 10); нормы устанавливаются по общему правилу на весь срок действия колл. договора и, во всяком случае, не менее, чем на 6 месяцев (п. 11).

Нормы выработки газетных работников определяются не соглашением сторон, а пост. НКТ и ВЦСПС 10. XI. 23 (Изв. 11/35). См. *Дополнения*.

II. „Нанявшийся, не вырабатывающий по своей вине установленной нормы выработки в нормальных условиях работы, получает зар. плату соответственно количеству исполненной им работы, но, во всяком случае, не менее $\frac{2}{3}$ его тарифной ставки.

В случае систематической невыработки он может быть уволен в порядке ст. 47" (п. в или г) (57).

„Нормальными... условиями работы признаются: исправное состояние машин, станков и приспособлений; своевременная подача материалов и инструментов...; надлежащее качество материалов и инструментов; надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения...“ (57 прим. 1).

Наоборот, в случае перевыработки нормы трудящийся, работающий на условиях сдельной оплаты, получает соответственно меньше вознаграждение, трудящийся, работающий за повременное вознаграждение, получает все же только свое обычное повременное вознаграждение; в этом отличие повременной оплаты от сдельной (см).

Поскольку в настоящее время все рабочие, труд коих поддается точному количественному учету, переводятся на сдельную оплату, нормы выработки для повременных рабочих по общему правилу не устанавливаются, так как повременными остаются только те, труд коих не поддается нормированию. Таким образом, в большинстве предприятий нормы имеют значение только, как путь определения сдельных расценок.

III. Нормы выработки для несовершеннолетних устанавливаются одинаковые с нормами выработки для взрослых рабочих, но сокращенные соразмерно с сокращением их рабочего дня (57 прим. 2), т. е. при 6-часовом рабочем дне (95) — в размере 75% нормы взрослых, при 4-часовом (136) — в размере 50%. То же относится и к нормам выработки рабочих, рабочий день которых сокращен по вредности (НКТ 14. I. 24, Изв. 4).

См. Квартирники, III, 4.

Л и т е р а т у р а: Войтинский, В. Т. 24/7—8.

Ночная работа. I. Понятие. Под ночной работой понимается работа между 10 ч. веч. и 6 ч. утра (96 прим.). При переносе начала работ в летнее время на 1 час ранее обыкновенного ночное время исчисляется, с особого разрешения НКТ, с 9 ч. веч. до 5 ч. утра.

II. Продолжительность. Нормальная продолжительность рабочего времени для ночных работ сокращается на 1 час (96), в частности 4-часовой день сокращается до 3-часового (Отдел Охраны Труда, В. Т. 25/12/220). Но „при сменных работах и непрерывном дежурстве продолжительность рабочего времени в ночные часы уравнивается с дневной“ (96).

III. Оплата. 1) При сокращенном рабочем времени вознаграждение не должно быть менее вознаграждения за полный рабочий день, в соответствии с общим принципом, проводимым КЗТ (см. Вознаграждение, VII, 2). При сохранении же, вопреки общему правилу, нормальной продолжительности рабочего дня вознаграждение должно быть соответственно увеличено. Отсюда вытекают следующие положения:

А. При ночных работах, уравниваемых по своей продолжительности с дневными:

а) При сдельной оплате трудящиеся получают „за каждый час ночной работы, сверх сдельного заработка... $\frac{1}{7}$ или $\frac{1}{5}$... почасовой ставки их категории“ (96 ч. 3). Сдельный заработок, естественно, определяется на основании общих расценок.

б) При повременной оплате „оплата за каждый проработанный в ночное время час соответственно увеличивается (один ночной час оплачивается, как $\frac{8}{7}$... и $\frac{6}{5}$... дневного часа)“, (96 ч. 2) причем, по аналогии, с цит. ч. 3 ст. 96, следует признать, что эта выплата определяется на основании тарифной ставки, а не фактического заработка, включающего еще и гарантированный приработок.

Б. При сокращенном рабочем времени:

а) Трудящиеся с повременной оплатой за ночную работу получают столько же, сколько за дневную (основной принцип, не нашедший себе выражения ни в ст. 96, ни в других статьях КЗТ, но вытекающий из признания увеличенной оплаты при сохранении для ночной работы нормальной продолжительности рабочего времени и из приведенного выше общего принципа полной оплаты сокращенного рабочего дня, ср. ст. 61).

б) При сдельной оплате вознаграждение должно определяться по рас-

Обвиняемые.

ценкам, построенным на соответственной сокращенной норме выработки, а не на основе сдельных расценок для 8-часового рабочего дня с приплатой за недоработанный час по тарифной ставке, так как этот последний способ исчисления привел бы к уменьшению вознаграждения ночных работ против дневных (аналогия с ч. 3 ст. 97 в данном случае неприменима, так как она касается лишь случаев ночной работы, уравниваемой по своей продолжительности с дневной).

2) При помесечном учете рабочего времени (см. Рабочее время, II) ночная работа (так же, как и работа в праздники и в дни отдыха) оплачивается наравне с дневной (см. Отдых, IV). Положение это нигде прямо не выражено, но вытекает из самого принципа помесечного учета, не считающегося с распределением

рабочих часов по отдельным частям дня, недели и месяца. См. Милиция, п. 5.

IV. Ограничение применения ночных работ. 1) Несовершеннолетние, беременные и кормящие вовсе не допускаются к производству ночных работ, прочие женщины — только „в тех отраслях производства, где это вызывается особой необходимостью“ (см. Женский труд).

2) НКТ предоставляется вовсе запрещать производство ночных работ, даже трудом взрослых мужчин, там, где они не вызываются особой необходимостью и особо вредно отражаются на здоровье рабочих (144). На этом основании запрещен ночной труд в хлебопекарнях (см.).

Литература: Винников. Как охраняется у нас ночной труд.

О.

Обвиняемые, вызываемые в суд, не сохраняют права на вознаграждение за пропущенное время работы (см. Вознаграждение, VII, 3 б).

Обеденный перерыв, см. Перерыв, I.

Обжалование, см. Отмена, Труд. сессии, V.

Обследование предприятий инспекцией труда производится при участии администрации, представителя месткома или делегата проф. союза и в подлежащих случаях — санитарного или технического инспектора. Инспекция вправе требовать от лиц административно-технического персонала содействия в обследовании, знакомиться с колл. договором и правилами внутреннего распорядка, проверять правильность ведения всех книг и записей и соблюдение всех правил об охране труда (ст. 17—41 Наказа инспекции труда 24. XII. 25).

Общежития. Работникам общежитий выходной день предоставляется в порядке очереди, с сокращением рабочего дня накануне на 2 часа (пост. 27. XI. 22, Изв. 13. 22). (См. Отдых, II и III).

Общественное питание. В предприятиях общественного питания еженедельным днем отдыха является

вторник и соответственно по понедельникам работа кончается на 2 часа ранее обычного; в тех предприятиях, которые по техническим условиям должны работать непрерывно (станционные буфеты), выходной день предоставляется в порядке очереди, с сокращением рабочего дня накануне на 2 часа; в столовых закрытого типа, обслуживающих только работников данного предприятия, выходной день совпадает с еженедельным днем отдыха этих предприятий (пост. 27. XI. 22, Изв. 13/22); то же правило установлено для работников буфетов при увеселительных местах (пост. 6. III. 23, Изв. 11). (См. Отдых, II и III).

Общественные работы. По общему правилу труд на общественных работах, не являясь наемным трудом (см. Трудовой договор, I, А), тем не менее, подчиняется общим постановлениям трудового законодательства, но с некоторыми изъятиями:

1) Комплектование общественных работ производится исключительно через биржи труда (ст. 19 инстр. 18. V. 25) по порядку проведения общественных работ, Изв. 25).

2) Нормы выработки и размер оплаты труда устанавливаются хоз.

органом, производящим работы, совместно с губ. отделом труда и соответствующим проф. союзом (там же, ст. 29 и 31). При установлении норм выработки за основу берутся нормы урочного положения с поправочным коэффициентом, указанным в постановлении СТО 15. IV. 25 (Изв. 26), с дальнейшим сокращением норм на 20% в соответствии с лит. „з“ п. 1 ст. 5 того же постановления (цирк. 20. VI. 25, Изв. 29).

3) Так как правоотношения между безработными и хоз. органом не рассматриваются, как трудовые отношения, основанные на договоре, то на безработных не распространяются главы КЗТ о колл. и трудовых договорах, о местных комитетах и о разрешении конфликтов (15—49, 156—165, 167, 168, 170—174, ст. 35 инстр).

4) Из постановлений КЗТ о зар. плате на безработных не распространяются правила: о сохранении в течение двух недель прежнего заработка в случае перехода на ниже оплачиваемую работу (64), о выплате выходного пособия (80, 88—90), о выплатах при командировках и переводах (81, 82), об отпусках (114—120, 91) (там же, ст. 35). Следовательно, остальные постановления КЗТ на безработных, занятых на общественных работах, распространяются, в частности, правила о сохранении вознаграждения за время исполнения общественных обязанностей, о гос. минимуме, об оплате сверхурочных работ, об оплате труда подростков, о сроках, времени и порядке выплаты зар. платы, о выплате за время, не проработанное трудящимися по независимым от него причинам, об ограничении удержаний, об оплате инструмента, о спецодежде.

Суммы, выплачиваемые при производстве общественных работ в пределах норм, установленных центральным комитетом общественных работ, при работе не более 3 месяцев, пользуются, в случае обращения взыскания на имущество безработного, полной неприкосновенностью (пост. НКТ РСФСР 31. VIII. 23, Изв. НКТ РСФСР 1).

5) Безработные могут быть до срока сняты с работ во всех случаях нарушения возложенных на

них обязанностей, непригодности, прогула свыше трех дней сряду и уголовного деяния (хотя и не связанного с их работой и не подтвержденного еще приговором суда) (ст. 36).

Литература: Аншелес, Труд. по мощь или труд. договор, ЕСЮ 24/12—13.

Общие собрания, см. Собрания.

Обязанности нанимателя. Основными обязанностями нанимателя являются: выплата зар. платы (ср. 27, см. Вознаграждение), соблюдение всех постановлений о рабочем времени, в частности, предоставление трудящемуся установленного законом времени отдыха (см. Рабочее время, Отдых), уплата страховых взносов, а в отношении трудящихся, которых наниматель не страхует вовсе или частично, — и лечебная помощь (см. Батраки, X, Ученичество, IV, Е), и вообще соблюдение всех предписаний о труде, условий коллективного договора и решений примирительных камер, а равно условий трудовых договоров. См. Нарушения, I, Ответственность.

Обязанности трудящегося в общей форме КЗТ прямо не предусмотрены, но вытекают отчасти из определения трудового договора, как договора о предоставлении рабочей силы, а отчасти и из характера порученной трудящемуся работы.

Обязанность трудящегося выполнять порученную ему работу санкционируется постановлением п. „г“ ст. 47, допускающим увольнение трудящегося в случае систематического невыполнения им работы; но „наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законом о труде“ (36 ч. 1) (о случаях временного отсутствия работы и необходимости предотвращения угрожающей опасности, ст. 36 ч. 2 и 3, см. Перевод, III). Обязанность трудящегося бережно обращаться с вверенными ему ценностями вытекает из права удержания стоимости причиненного им вреда (83, см. Удержания, II)

Более детальное определение обязанностей трудящегося дают таблицы

Ограничение.

взысканий; предусматривая взыскания за прогул, брак свыше нормы, порчу машин и т. п. проступки, они тем самым устанавливают соответствующие обязанности трудящегося: систематическое посещение работы, своевременные явку и уход с работы; исполнение порученной работы, в том числе и в случаях перемещения на другую работу (см. выше) и сверхурочной работы (см. это слово, п. V); тщательное исполнение работы; бережное обращение с оборудованием, соблюдение правил обращения с машинами, мер предосторожности, противопожарных мер и санитарных правил, немедленное сообщение о порче машин и т. п., а равно выполнение всех вообще законных распоряжений администрации.

В положительной форме обязанность тщательного и добросовестного выполнения обязательств, вытекающих из трудового договора, выражена только в некоторых специальных узаконениях, напр., в Пол. об условиях труда домашних работников (ст. 9 пост. ВЦИК и СНК 8. II. 26, Изв. 8), в Пол. о службе рабоче-крестьянской милиции (ст. 4 пост. ВЦИК и СНК 28. IX. 25, Изв. 45), в Врем. правилах об ученичестве (ст. 16 пост. СНК РСФСР 7. VII. 26, Изв. 33). См. *Дополнения*.

См. Вред II, Нарушения, II, Неявка, Отказ, II, 1, Прогул.

Ограничение взысканий, см. Взыскания, II.

Ограничение прав. Включение в трудовой договор условий, ограничивающих политические и общегосударственные права трудящихся, не допускается (28), в частности, не допускается отказ от судебной защиты (ср. 2 ГК), от права состоять членом проф. союза или вступить в союз и т. п.

Одежда, см. Продежда, Спец-одежда.

Окончившие ВУЗЫ, см. Практиканты, Стипендиаты.

Опасность. I. Опасность, угрожающая предприятию, может служить основанием к применению сверхурочных работ (104 п. в, см. Сверхурочные работы, III, 1 а), а также к использованию нанимающегося на работе, не соответствующей его

квалификации (36 ч. 3, см. Квалификация).

II. Явная опасность, угрожающая жизни трудящегося при исполнении работы, возложенной на него трудовым договором, дает ему основание отказаться от ее исполнения (36), если только эта опасность не сопутствует неизбежно исполнению данного рода работы (работа эпидемического персонала, пожарных команд, милиции, см. ст. 4 Пол. о службе милиции 28. IX. 25, Изв. 45, экипажа судна и т. д.).

Опасные работы, см. Вредные работы.

Опекуны имеют право требовать расторжения всякого трудового договора, заключенного несовершеннолетним и клонящегося к его ущербу (31, ср. прим. к ст. 12 Временных правил об ученичестве 7. VII. 26, Изв. 33).

Оплата труда, см. Вознаграждение.

Опоздание, т. е. неявка на работу после времени, установленного правилами внутреннего распорядка для начала работ, не может служить для нанимателя основанием к оставлению опоздавшего на сверхурочные работы для отработки (107), но по правилам внутреннего распорядка обычно влетает за собою взыскание (см.), а в случае опоздания свыше известного срока—недопущение к работам, со всеми вытекающими из такого прогула последствиями (невыплата вознаграждения, увольнение, см. Неявка).

Органы Наркомтруда. Под местными органами НКТ понимаются губернские (областные) отделы труда, в лице его президиума или подотделов, и уездные (окружные) камеры инспекторов труда. Центральными органами являются НКТ республик и НКТ Союза. См. Отмена, I, 1.

В правовом регулировании и труда наиболее существенное значение имеют Тарифно-Конфликтный отдел, Отдел Охраны Труда и Юридическое Бюро НКТ СССР, а равно Прокуратура по трудовым делам при В. С.

Освидетельствование. „НКТ и его местным органам предоставляется право устанавливать в особо вредных производствах или пред-

приятнях обязательный предварительный осмотр всех поступающих на работу или отдельных групп рабочих... а также периодическое их освидетельствование". (143, см. Вредные работы, п. 5, Несовершеннолетние, п. 7). Такое обязательное периодическое освидетельствование установлено, напр., для работающих с мышьяком и свинцом (ст. 8 и 9 пост. 19. IX. 24, Изв. 38, и ст. 30—33 пост. 11. X. 24, Изв. 41; оба постановления введены в действие в РСФСР пост. НКТ РСФСР 17. XI. 24, Изв. 47—48). Обязательное освидетельствование введено также в интересах общественной санитарии для работающих в хлебопекарнях (пост. 10. III. 24, Изв. 12) и в более общей форме—пост. НКТ РСФСР 2. II. 25 (Изв. 11—12) в отношении работников всех предприятий, изготовляющих, хранящих или продающих пищевые продукты и напитки. По требованию нанимателя освидетельствование производится также домашним работникам (ст. 3 пост. ВЦИК и СНК 8. II. 26, Изв. 8). См. Кормилицы.

Особые дни отдыха, см. Дни отдыха.

Ответственность, см. Административная, Имущественная, Уголовная ответственность.

Литература: Лях, Трудовой договор, стр. 50—52.

Ответственные работники, т.-е. работники, ответственные за идейное политическое направление руководимой ими работы, подчиняются, как и все трудящиеся по найму, трудовому законодательству, с некоторыми отступлениями, вызываемыми характером их работы.

1) Оплата ответственных политических работников, принимающих ответственное участие в партийном, профессиональном, советском, кооперативном и хозяйственном строительстве и имеющих стаж общественно-политической деятельности, в отличие от оплаты всех трудящихся, устанавливается не соглашением, а органами НКТ на основе средних ставок 1-го разряда нескольких наиболее выгодно заключенных колл. договоров в основных отраслях промышленности и пересматриваются каждые 3 месяца. Установленный таким образом тариф со-

кращается для сельских местностей на 25%; с другой стороны, для ответственных работников, выполняющих разные работы во внеслужебное время, могут быть установлены надбавки от 10 до 50% (см. Нагрузка). Дополнительная оплата по совместительству, кроме оплаты литературной и преподавательской работы, не допускается. Распределение по разрядам (с 10-го по 17-й) установлено пост. 31. III. 25 (Изв. 17—18), измененным пост. 27. IV. 25 (Изв. 23). Перечень должностей, могущих проходить по тарифу ответственных политических работников, данный в этом распределении, является исчерпывающим (цирк. 20. XI. 25, Изв. 49), и лишь в исключительных случаях работники, удовлетворяющие приведенным требованиям и занимающие ответственные политические должности, могут проходить по тарифу, не будучи включены в перечень, по соглашению с губ. отделом труда и губ. отделом проф. союза (ТКО, В. Т. 25/12/218).

2) „НКТ, по соглашению с ВЦСПС, предоставляет право установить категории ответственных политических, профессиональных и советских работников, труд коих не ограничивается“ 8-часовым рабочим днем (94 прим.). Такой список до сих пор не издан, и на практике приведенная статья применяется ко всем ответственным политическим работникам, охватываемым цит. пост. 31. III. 25 (а равно к специалистам, получающим персональные оклады, см.).

3) Лица, пораженные в правах по приговору уг. суда, могут быть лишены права занимать отв. должности (УК 31). Они могут быть лишены этого права и в порядке дисциплинарного взыскания (см. Взыскания, I, 1 г).

4) Ст. 38, устанавливающая „для ответственных работ“ предельный месячный срок испытания, повидимому, имеет в виду не одних только ответственных работников в тесном смысле, но и всех тех, кто не может быть подведен под понятие „служащих неквалифицированных и менее ответственных видов труда“, для которых установлен предельный двухнедельный срок испытания.

Литература о зар. плате: Рабинович-Захарин, Вознаграждение работников

Отдаленные местности.

гос. учреждений и предприятий, стр. 33 и 41.—С. 3., В. Т. 25, 5—6. См. Рабочее время.

Отдаленные местности. В целях привлечения рабочих и служащих к службе в отдаленных местностях, пост. ВЦИК и СНК РСФСР 17.VIII.25 (Изв. 40—41) установило для всех лиц, переводимых или вновь назначенных в отдаленные местности из местностей, находящихся на расстоянии не менее 250 верст от места назначения (п. 2), ряд льготных условий:

1) Все виды компенсации по случаю переезда (82, см. Перевод, 1) выдаются в двойном размере (ст. 1, п. а).

2) В течение первых трех месяцев службы уплачивается пособие в размере тарифной ставки (ст. 1, п. д). О возврате этой суммы в некоторых случаях оставления службы см. ст. 9 того же пост. в редакции пост. ВЦИК и СНК 23.VIII.26 (Изв. 38).

3) При сокращении штатов предоставляется преимущественное право сохранения занимаемой должности или получения аналогичной работы (ст. 1, п. в).

4) При полной ликвидации учреждения или предприятия в течение первого года работы возмещается стоимость обратного переезда с семьей (ст. 1, п. в прим.).

5) При увольнении по болезни или увечью оплачивается стоимость переезда трудящегося и его семьи к прежнему месту жительства (ст. 1, п. г), а в случае смерти — пособие членам семьи в размере стоимости их переезда (ст. 1, п. д).

6) Ответственные работники, согласно перечня, утвержденного пост. НКГ РСФСР 30.X.25 (Изв. 45) и дополненного пост. 20.II.26 (Изв. 10—11), пользуются рядом дополнительных льгот (трехмесячные пособия по истечении трех лет службы, бесплатное обучение детей, по прошествии каждых пяти лет—трехмесячный дополнительный отпуск, а для лиц, занятых работою, требующей специальной научной подготовки,— право на командировку от 3 до 6 месяцев, ст. 3).

Перечисленные льготы распространяются на окраинные губернии и автономные республики и области, перечисленные в пост. ВЦИК и СНК 7.VI.26 (Изв. 26). Для служащих НКПС

опубликован особый список, утв. пост. НКГ РСФСР 30.X.25 (Изв. 45).

7) Для стипендиатов вузов и техникумов срок отработки стипендии сокращается на одну треть (ст. 6 пост. СНК РСФСР 24.III.26, Изв. 15—16).

См. цирк. НКФ РСФСР 28.VII.26, „Булетень НКФ РСФСР“ 41.

См. Мурманская губерния.

Отдых. I. Время отдыха. КЭТ устанавливает обязательный отдых: ежедневный во время работ (см. Перерывы), отдых ежегодный (см. Отпуска) и отдых еженедельный. Помимо этого, работа не производится в праздничные дни и особые дни отдыха (см.).

II. День еженедельного отдыха устанавливается местными отделами труда по соглашению с губ. проф. советами, в зависимости от национально-религиозного состава трудящихся (109).

Тем из трудящихся, которые, по условиям работы, не могут воспользоваться общим днем еженедельного отдыха, отдых должен быть предоставлен в другие удобные для них выходные дни (110). На этом основании для работников зрелищных предприятий днем отдыха установлен понедельник (С.У 19 44/434), для работников народного питания—вторник (см. Общественное питание). Такая же замена допускается и для работников предприятий, в коих, по характеру их работ, работа должна производиться непрерывно, согласно списку, установленному НКГ по соглашению с ВЦСПС (112 прим.). Список таких предприятий до сих пор не издан, и вопрос регулируется специальными постановлениями, касающимися отдельных профессий. В частности, сюда относятся 1) все категории трудящихся с помесечным учетом рабочего времени (см. Рабочее время, II, 1); 2) некоторые работники таможен (см. цирк. 4.I.26, Изв. 3); 3) работники милиции (прим. 1 к ст. 5 Пол. 28.IX.25, Изв. 45). См. также Ватраки, V, 2, Грузчики, II.

III. Продолжительность еженедельного отдыха должна быть не менее 42 часов. Поэтому накануне дня отдыха (в том числе и накануне выходных дней) длительность рабочего дня не должна превышать 6 часов. (В соответствии с этим, работа

в учреждениях накануне дней еженедельного отдыха и праздников заканчивается на полчаса раньше, пост. 19.IX.25, Изв. 39). Это сокращение рабочего дня, однако, не должно отзываться на размере вознаграждения (см. Льготные часы).

IV. Оплата. За дни отдыха с лиц, получающих месячную плату, вычетов не производится; поденные (см.) и сдельные рабочие за эти дни вознаграждения не получают (113 прим.), так как существование дней отдыха учитывается при установлении поденных ставок и сдельных расценок (напр., для установления поденной зар. платы месячная тарифная ставка делится не на 30, а на 25 или 24, и т. д.).

В случае же производства работы в день отдыха, не компенсируемый предоставлением другого выходного дня (см. п. II), такая работа оплачивается в двойном размере (60). Правило это, однако, не распространяется:

1) на поденных рабочих (см.);

2) на трудящихся, учет работы коих ведется помесечно (см. Рабочее время, II, 1): их работа оплачивается в обычном размере, независимо от того, в какое время дня и ночи и в какие дни, — рабочие или нерабочие, — она производится. На этом основании В. С. отказал в удовлетворении требования сторожей, работавших на условиях четырехсменного дежурства (по 6 часов каждый день) и недоработавших, таким образом, нормы в 192 часа, о доплате за работу в дни еженедельного отдыха и праздники (ГКБ 14.XII.25, „Рев. Законность“ 26/5—6/63);

3) на работников с ненормированным рабочим днем (см. Рабочее время, I, 3 и 5).

См. Батраки, V, 2, г.

См. Дополнения.

Литература: Данилова, В. Т. 24/1.— Муркес, „Пролет. Суд“ 25 4—5.— Органов, В. Т. 23/7—8 (об „отгуле“).

Отказ. I. Отказ нанимателя от приема направленной к нему биржею труда рабочей силы не влечет за собою для нанимателя никаких невыгодных последствий (ст. 8 КЗТ отменена одновременно с отменой обязательного посредничества

бирж труда, см. пост. ВЦИК и СНК 4. V. 25, Изв. 26). Однако, в тех случаях, когда наниматель уклоняется от приема на работу демобилизованных или подростков, направленных к нему биржею труда в порядке обязательного посредничества, или лиц нач. состава, практикантов и окончивших вузы, распределяемых в централизованном порядке (см. Биржи труда, I, 1, Наем, I, 1 и 2), такой отказ, являясь нарушением законов о труде, влечет за собою уголовную ответственность по ст. 133 УК (см. Испытание, II, 6).

II. Отказ трудящегося. 1) Отказ трудящегося от выполнения порученной работы может являться основанием к наложению дисциплинарного взыскания согласно установленной таблицы взысканий (см. Обязанности трудящегося), а систематический отказ — к увольнению по п. г ст. 47 (см. Увольнение, I, Б, 1). Равным образом не допускается отказ от сверхурочной работы (см. это слово, п. V). Но отказ трудящегося от выполнения работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой он нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или несоответствующей законам о труде, не дает нанимателю права уволить трудящегося (36, см. Опасность, II). Однако, „если в предприятии временно нет работы, для которой приглашен трудящийся, нанимателю предоставляется право перевести его на другую, соответствующую его квалификации, работу“ (36 ч. 2). При отказе трудящегося от выполнения этой работы, а равно при отказе его от перевода из одного предприятия в другое или от перемещения из одной местности в другую, трудовой договор может быть расторгнут нанимателем, с выплатой трудящемуся выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (36 ч. 2, 37, 89).

2) Отказ от выполнения повинностей или работ, имеющих общегосударственное значение, влечет за собою: в первый раз — административное взыскание, а во второй раз — принудительные работы на срок до 6 месяцев или штраф в размере стоимости подлежащих выполнению повинностей или работ (61 УК).

Открытый воздух.

Более строгие кары установлены для случаев массового отказа (59⁵ УК).

3) Отказ трудящегося от принадлежащих ему прав до наступления срока их осуществления (например, отказ на будущее время от получения зар. платы) недопустим (ср. ст. 2 и 10 ГК, см. Удержания, II).

Но а) мировая сделка, заключенная трудящимся и нанимателем в суде, не может быть оспариваема (ГКК 27. I. 25, С. 3, касающееся оплаты в ordinarilyном размере сверхурочной работы, объем которой не мог быть доказан трудящимся); б) в некоторых случаях допускается заключение с трудящимся соглашения об удержании из предстоящих выплат причитающихся с него сумм (См. Удержания, III, 3 и 4).

См. Ограничение прав.

Открытый воздух. Для работ на открытом воздухе в холодное время года — при температуре воздуха от 10 до 35° С., в зависимости от района — установлены следующие правила:

1) Рабочим должна быть обеспечена возможность обогрева (ст. 1 пост. 19. XII. 23, Изв. 24 г. 1).

2) В особо холодное время года (от 15 до 45° С.) рабочий день работающих на открытом воздухе должен быть сокращен постановлением местного отдела труда, но не ниже 6 часов (ст. 2).

3) В более сильные морозы работа на открытом воздухе воспрещается вовсе постановлениями отделов труда; однако, прекращение работ не допускается там, где работающие на открытом воздухе являются подсобными рабочими предприятия и приостановка их работ влечет за собою остановку производства; но в этих случаях должно быть установлено чередование смен (п. 3). Это постановление не применяется к сторожам наружной охраны (пост. 11. II. 24, Изв. 6—7).

4) Отступление от изложенных правил допускается при производстве работ, вызванных стихийными бедствиями (п. 4).

Отлучка. I. Увольняемые, предупрежденные об увольнении, вправе отлучаться для подыскания работы в общей сложности на срок не более 10 часов (пост. 14. VI. 23, Изв. 22). Если администрация препятствует осуществлению этого права (напр.,

вследствие невозможности оставления механизма без присмотра данного работника), то увольняемый может требовать выплаты выходного пособия, несмотря на состоявшееся предупреждение (разъяснение НКТ, цит. в изд. под ред. Бюро Надзора НКТ справочнике Н. В. Ерохина „Вопросы и ответы по труд. делам“, с неправильной ссылкой на ВТ. 25/3/185). Если же увольняемый не использовал предоставленного ему права отлучки для подыскания работы по своей вине, то никаких требований к нанимателю он предъявить не может (Отдел Рынка Труда, В. Т. 25/11/199).

II. Об отлучках во время перерывов см. Перерыв, II.

III. „Отлучка лица, принадлежащего к составу экипажа торгового судна, находящегося в заграничном порту, без дозволения капитана или лица, его заменяющего, если таковая продолжалась более 24 часов“, представляла уголовно-наказуемое деяние по УК ред. 1922 г. (ст. 126 а), но УК ред. 1926 г. не предусмотрена.

Отмена решений. I. Решения РКК, прим. камер и трет. судов. 1) *Порядок отмены.* Решения РКК, прим. камер и трет. судов могут быть отменены местными органами НКТ в порядке надзора (прим. к ст. 13 Пол. о РКК 3. XI. 22, Изв. 12/21, пост. 10. XI. 23 об отмене решений прим. камер и трет. судов, Изв. 12/36). К числу „местных органов“ НКТ принадлежат и уездные камеры инспектора труда, но не отдельные участковые инспектора (Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 25/1/168). Никакие другие органы, кроме органов НКТ (в частности, ни экосо, ни губисполкомы, ни прокуратура, ни суд), не вправе отменять решений, постановленных в порядке примирительно-третейского разбирательства (цирк. 21. III. 23, Изв. 15—16, подтверждающий этот принцип в отношении решений примирительных камер и третейских судов). См., однако, РКК, VIII, 3.

Отмена может иметь место как по жалобе заинтересованных лиц (цит. пост. 10. XI. 23), так и по собственной инициативе органов НКТ (ср. цирк. 8. X. 23, Изв. 8/32). Жалобы подаются в местный орган НКТ (разъясн. 20. I. 25, Изв. 6, и расп.

НКТ РСФСР 16. VIII. 26, Изв. 36). Обжалование никаким сроком не ограничено.

2) *Основанием* к отмене может служить прямое нарушение закона или серьезное нарушение установленных процессуальных правил, которое могло отразиться на законности решения (ст. 6 цит. пост. 10. XI. 23, которую, по аналогии, следует применить и к решениям РКК). Такими основаниями служат, в частности: превышение пределов компетенции, принятие спора к рассмотрению в РКК без заявления заинтересованного работника, вынесение решения в ненадлежащем составе, а также вынесение решения по спору, уже принятому к рассмотрению нар. судом (Бюро Надзора, В. Т. 25/12/220).

3) *Пересмотр решений об отмене*. Постановление местного органа НКТ может быть, в свою очередь, отменено вышестоящим органом. Но если определение отдела труда, отменившее решение РКК и передавшее дело на разрешение труд. сессии, будет в свою очередь отменено НКТ уже после того, как решение труд. сессии вступит в законную силу, это решение труд. сессии остается в силе (опред. ГКК по делу гр. С—ой с МОНО, цит. в статье М. Жемчужниковой, В. Т. 26/8—9/50).

При Московском Отделе Труда, в целях урегулирования надзора за законностью решений РКК и правильностью заключений, даваемых по этому рода делам тарифно-конфликтным подотделом Отдела Труда, организована специальная Контрольная Комиссия в составе заведующего этим подотделом, представителей МГСПС и МСНХ, с участием пом. прокурора по трудовым делам. Постановления, принятые Комиссией единогласно, дальнейшему пересмотру не подлежат (пост. НКТ РСФСР 18. I. 24, Изв. 4, и 23. X. 26, Изв. 41—42).

4) *Исполнение обжалованных решений*. Обжалование решения третейского суда не приостанавливает исполнения решения (ст. 5 цит. пост. 10. XI. 23). С тем большим основанием следует признать, что обжалование постановления местного органа НКТ исполнения не приостанавливает. То же следует признать по аналогии и в отношении решений РКК, поскольку

санкция местного органа НКТ на принудительное исполнение (см. РКК, IX) получена до принесения жалобы; при принесении жалобы до совершения надписи о непротивозаконности решения таковая, очевидно, приостанавливает совершение этой надписи, а следовательно, и самое исполнение.

См. РКК, VIII, 2 и 3.

II. Решения труд. сессий, см. Труд. сессии, V.

Отпуск. I. Возникновение права на отпуск. 1) Всем трудящимся по найму, проработавшим непрерывно у данного нанимателя не менее 5½ месяцев, предоставляется один раз в календарном году отпуск (114). Это правило распространяется и на квартирников (ст. 3 и 4, п. К, пост. ЦИК и СНК 2. VII. 23, Изв. 24), но не распространяется на сезонных работников (ст. 21 пост. ЦИК и СНК 4. VI. 26, Изв. 24—25) и на практикантов (п. 3, а пост. 3. V. 24, Изв. 19—20).

2) Исчисление 5½-месячного срока непрерывной работы производится: а) в первом календарном году работы у данного нанимателя — с момента фактического начала работы, б) при использовании последующих отпусков — с момента истечения срока предоставленного отпуска, в) в случае неиспользования права на отпуск в предыдущем календарном году — от 1 января нового года (независимо от того, были ли неиспользованный отпуск компенсирован трудящемуся, см. ниже, VI) (ст. 10 пост. НКТ 14. VIII. 23, Изв. 4/28).

3) Само собою разумеется, что предприятие вправе предоставить отпуск и до истечения указанного срока; если договор с трудящимся, досрочно воспользовавшимся отпуском, будет расторгнут или прекратится за выполнением обусловленной работы или по иной причине, наниматель не вправе производить за преждевременно использованный отпуск каких-либо вычетов (см. Взыскания, III). Недопустимость таких вычетов тем более очевидна там, где, — как это большей частью бывает, — преждевременное использование отпуска вызывается приостановкой предприятия для ремонта, переоборудования и т. п.

Отпуск.

4) Положение о службе милиции 28. IX. 25 (Изв. 45) и Устав службы по местам заключения 23. III. 25 (Изв. 25) допускают также, при наличии уважительных причин, предоставление внеочередных отпусков (ст. 43—49 и 16).

5) Студентам-служащим, командиремым на практику, предприятия, организации и учреждения, в коих они постоянно работают, обязаны предоставить отпуск на срок командировки, но не более 3 месяцев, без сохранения содержания (ст. 9 инстр. 26. XI. 26, Изв. 43—44).

II. Продолжительность отпуска. 1) По общему правилу, ежегодный отпуск должен предоставляться на срок не менее двух недель (114), но колл. или труд. договором может быть установлен и более продолжительный отпуск.

Лица, не выслужившие права на отпуск к моменту истечения срока старого коллективного договора, получают отпуск в размере, установленном новым колл. договором, а не соразмерно сроку, прослуженному при действии старого и нового колл. договоров (разъясн. НКТ, приведенное в изданном под ред. Бюро надзора по труд. делам НКТ справочнике Н. В. Ерохина „Вопросы и ответы по трудовым делам“, стр. 119). С другой стороны, лица, выслужившие отпуск при действии старого колл. договора в увеличенном размере, но не использовавшие его не по своей вине, могут его использовать и при действии нового колл. договора (ТКЮ, В. Т. 24/1/138). Эти положения, очевидно, должны быть отнесены и к случаям изменения продолжительности отпуска постановлениями НКТ.

Допускается дробление отпусков на части любой длительности (в том числе, очевидно, и предоставление одного свободного дня в неделю в течение 12 недель). (Ст. 8 прим. пост. 14. VIII. 23, Изв. 4/28).

2) Лицам, работающим в особо вредных предприятиях, предоставляется, сверх двух недель, обязательный дополнительный отпуск, также не менее двух недель (115). В разг. ст. 115 НКТ установил не список вредных предприятий, а вредных профессий (пост. 28. VI. 23, Изв. 23 и 24), дополненный рядом постановлений: пост. 22. X. 25 — о метал-

лопромышленности (Изв. 43—44); 1. XII. 25 — о рабочих маслобойного и мукомольного производств (Изв. 26 г. 2); 27. I. 26 — о рабочих галосных отделений (Изв. 6); 19. VII. 26 — о рабочих по трепке льна и пеньки (Изв. 27—28), и др.

Право на дополнительный отпуск по вредности имеют лишь постоянные рабочие предприятия, занятые в нем не менее 50% нормального дня данного предприятия рабочего дня (Отдел Охраны Труда, В. Т. 26/8—9/254).

3) Лицам, не достигшим к моменту возникновения права на отпуск, т.-е. истечению 5½-месячного срока, восемнадцати лет, предоставляется месячный отпуск (114). (См. Несовершеннолетние, п. 5). Однако, в силу ст. 20 Временных Правил об ученичестве у кустарей и ремесленников, а также в промысловой кооперации и в трудовых артелях, утв. пост. СНК РСФСР 7. VII. 26 (Изв. 33), это положение не распространяется на учеников, обучающихся в предприятиях перечисленных категорий (см. Ученичество, IV, Г, 2).

Недостигшим 18 лет, занятым во вредных профессиях, дающих право на дополнительный отпуск, отпуск предоставляется общей продолжительностью не более месяца (разъясн. 16. VI. 26, Изв. 24—25).

4) Помимо этого, удлинненные сроки отпусков установлены для гос. служащих в отдаленных местностях, для работников домов для дефективных детей, научных работников (см.), для сельских учителей (см. Учителя) и для трудящихся, работающих в Мурманской губ. (см.). Особые льготы в отношении порядка исчисления, продолжительности и суммирования отпусков установлены для работников учреждений СССР за границей (пост. 9. III. 26, Изв. 13).

В случае, если трудящийся по своей вине не использовал очередной отпуск вовсе или частично и не получил за него компенсации (см. VI), то его отпуск в следующем году может быть продлен на неиспользованный срок. Только, если он откажется от использования предоставленного ему отпуска, он этим правом не пользуется (Отдел Охраны

Труда, В. Т. 26/4/145). Однако, суммирование отпусков более, чем за два года, не допускается (ст. 10 прим. пост. 14. VIII. 23, Изв. 4/28).

III. Увольнение находящихся в отпуску допускается только в бесспорных случаях, — ликвидации предприятия, приостановления работ на срок не менее месяца и призыва в Красную Армию (ст. 17 цит. пост. 14. VIII. 23).

IV. Время пользования отпуском определяется РКК (118). „Пользование отпусками может происходить в течение всего года, но не должно нарушать нормального хода работ“ (117), а потому сроки отпусков должны устанавливаться в соответствии с нуждами предприятия, и в некоторых случаях отпуска в данном году могут не предоставляться вовсе (см. ниже, п. VI, 1). С другой стороны, в целях урегулирования посылки трудящихся на курорты и достижения равномерной нагрузки железно-дорожного транспорта, СНК постановил считать необходимым, при установлении срока отпусков, распределять их по возможности равномерно в течение месяца (пост. 20. IV. 26, Изв. 22—23).

V. Оплата. Время отпуска оплачивается по среднему заработку (см.) вперед при уходе в отпуск (69, разъясн. 24. X. 24, Изв. 43). Это правило должно быть применяемо независимо от того, когда по колл. договору обычно выплачивается зарплата (нередко заработок выплачивается не тотчас по окончании отработанного двухнедельного периода, а лишь через 1—2 недели после его окончания, см. Вознаграждение, IV, 2).

VI. Замена отпуска денежной компенсацией. 1) Взамен очередного отпуска может быть предоставлена денежная компенсация, но а) лишь с согласия РКК, а при отсутствии таковой, — профсоюза (91), б) в том только случае, если предоставление отпуска данному лицу может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы учреждения или предприятия, в) при том только, если такая компенсация не имела места в предшествующем году (ст. 10 прим. пост. 14. VIII. 23). Таким образом, если сам трудящийся отка-

зался от использования предоставлен-

ного ему отпуска, он компенсации не получает (ср. II, 4).
Дополнительные отпуска (ср. II, 2), а также очередные отпуска несовершеннолетних, обязательно предоставляются в натуре (116), кроме случаев выплаты компенсации при прекращении трудового отношения (ст. 13 цит. пост. 14. VIII. 23, см. ниже, п. 3).

2) Компенсация выдается в размере среднего заработка трудящегося к моменту получения таковой (ст. 12 и разъясн. 24. X. 24, Изв. 43), по общему правилу, в декабре месяце (ст. 15 цит. пост. 14. VIII. 23). Таким образом, можно считать, что если компенсация была выдана ранее декабря месяца по среднему заработку времени выдачи, то ее следует рассматривать, как аванс, и в декабре месяце, при увеличившемся заработке, должен быть произведен соответствующий перерасчет.

3) Компенсация выдается также при прекращении трудового договора, независимо от причин прекращения, трудящимся, не использовавшим отпуска в текущем году: уже приобретшим право на отпуск — в полном размере, не приобретшим его, но прослужившим более двух недель, — пропорционально времени, проработанному с начала течения нового 5^{1/2}-месячного срока (см. п. I, 2). При этом компенсация выдается и за неполные месяцы, соответственно количеству проработанных дней (ТКО, В. Т. 25/12/218). Ученикам компенсация за неиспользованный отпуск выдается только после 11^{1/2} месяцев работы (ст. 20 прим. Врем. Правил 7. VII. 26, Изв. 33).

См. Беременные, п. 5, Мед. работники, II, 3, Неявка, I, Расчетная книжка, II, 5, Транспорт, I, 3.

Литература: Жаров, Очередные и дополнительные отпуска. — Ашлес, Что должен знать рабочий и служащий о своем праве на отпуск. — Давилова, В. Т. 24/1. — Муркес, В. Т. 24/2. — Гершман, „Раб. Суд“ 26/10. — Туманов, О суммировании отпусков, В. Т. 25/5—6. — Грохин, О толковании ст. 91 КЗТ, В. Т. 25/11. — Малченко, Неиспользованный отпуск, «Право и Жизнь» 1926/6—7. — О нормах дополнительных отпусков см. Венсман, «Спецнормы по охране труда» (алфавитный указатель профессий и производств).

Отработка, см. Опоздание.

Отстранение.

Отстранение. I. Отстранение должностного лица. При привлечении в качестве обвиняемого следователь должен разрешить вопрос, подлежит ли обвиняемый на время следствия отстранению от должности, о чем сообщает по месту службы обвиняемого (142 УПК).

Отстранение служащего по постановлению судебно-следственных властей по своим последствиям в отношении выплаты вознаграждения и права увольнения приравнивается к содержанию под стражей (см. Арест) (п. 1, 3, 6 и 7 разъясн. НКГ РСФСР, 21. V. 25, Изв. 24).

II. Отстранение всякого трудящегося по найму от работы может иметь место по усмотрению нанимателя, но, по общему правилу, оно не освобождает его от выплаты трудящемуся вознаграждения за время вынужденного прогула (68, см. Вознаграждение, VII, 2). В частности, работники милиции могут быть отстраняемы от должности распоряжением их начальников „в исключительных и не терпящих отлагательства случаях“ с немедленным производством дознания (ст. 27—29 Пол. о службе милиции 28. IX. 25, Изв. 45); типовое положение о правах и обязанностях административно-технического персонала, опубликованное при цирк. ВСНХ 29. III. 26 (ТПГ 73), предоставляет мастерам отстранять от работы работников, не выполняющих их распоряжений, впредь до выяснения конфликта заведующим цехом; ст. 25 Пол. о сельсоветках (С. У. 24/82/827) предоставляет волисполкомам, с утверждения уисполкома, право отстранения председателей и членов сельсовета, независимо от возбуждения уголовного преследования. Но такое отстранение, конечно, не лишает отстраненных права на вознаграждение за непроработанное время.

Однако, в силу установившейся практики, санкционированной цит. разъяснением 21. V. 25, трудящийся, достигнутый с поличным при совершении уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой, или сознавший в совершении такового, может быть, в интересах дела, с согласия РКК, отстранен от работы с приостановкой выплаты зар. платы впредь до реше-

ния дела в судебном порядке (п. 2 цит. разъясн.). Окончательное же разрешение вопрос получает в трех различных случаях различно:

1) При оправдательном приговоре или прекращении дела наниматель обязан полностью выплатить вознаграждение за время с момента приостановки выплаты по день приговора или прекращения и допустить отстраненного к работе, по квалификации и оплате, одинаковой с прежней (там же, п. 4), хотя бы отстранение длилось более двух месяцев.

2) По вступлении в законную силу обвинительного приговора (а равно и при прекращении дела по нецелесообразности в порядке ст. 4 а УПК, см. Арест, II, 2а), вознаграждение не выплачивается (там же, п. 5), и трудящийся может быть уволен без санкции РКК и без выдачи выходного пособия (п. д. ст. 47 и п. 6 цит. разъясн.).

Равным образом это относится к лицам, в действиях коих уголовным судом признана наличность поступка, караемого в дисциплинарном порядке; увольнение в таком случае надлежит рассматривать состоявшимся в порядке дисциплинарного взыскания (Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 26/10/134).

3) При наложении взыскания в административном порядке вознаграждение не выплачивается (там же, п. 5), но трудящийся не может быть уволен по этому основанию (п. 6).

Само собою разумеется, что временно отстраненный работник, если он, помимо отстранения, был отозван, как выборное лицо, делегировавшей его организацией (напр., губисполкомом), теряет как право на вознаграждение, так и право на восстановление в должности в случае оправдательного приговора (Юр. Бюро, В. Т. 25/10/195). Это положение, очевидно, применимо и к случаям увольнения по требованию профсоюза в порядке ст. 49 (см. Расторжение, II, 1).

Наконец, В. С. признал, что „поскольку трудящийся в период времени после его отстранения до разрешения уголовного дела поступил на другое место работы, суд имеет право, в соответствии с обстоятельствами дела, признать, что прежний

трудоу договор расторгнут трудящимся по его инициативе“, а следовательно, „отпадают те последствия, которые предусмотрены ст. 4 разъяснения 21. V. 25“ (ГКК 2. VIII. 26, „Суд-Арбитр. Бюллетень“ 60 — 61). Ср. Установление, П. См. *Дополнения*.

Л и т е р а т у р а : Амчиславский, ВЮ 26/3.

Отчисления. I. Размер отчислений, производимых нанимателем на содержание комитета служащих и рабочих, определяется колл. договором, но не должен превышать 2% всей зар. платы (162). В сумму зар. платы, согласно разъяснения 18. X. 26 (Изв. 40), не включаются ни компенсационные выдачи (см. Вознаграждение, III, 4), ни танъемы, премии, награды и вознаграждения, выдаваемое одновременно за выполнение специальных поручений. Это разъяснение НКТ расходится с ранее изданным разъяснением НКФ РСФСР 25. VI. 26 (Изв. 35), которое устанавливало, что в сумму зар. платы включаются и выходное пособие, и компенсация за неиспользованный отпуск, и выдаваемое одновременно вознаграждение; это разъяснение НКФ, изданное с нарушением компетенции НКТ, на который возложено издание постановлений по вопросам труда (см. Законодательство о труде, 1, 2), и произвольно расширяющее понятие зар. платы, с изданием пост. НКТ 18. X. 26 должно, по видимому, считаться отпавшим.

1) Изданный до КЭТ декрет ВЦИК 26. VIII. 22 (С. У. 22/55/698), сохранивший силу и после опубликования Кодекса, установил размер отчислений от 2% (для предприятий до 500 человек) до 0,5% (для предприятий свыше 3000 человек).

2) Учреждениям, состоящим на гос. бюджете, кредиты на содержание комитетов исчисляются в размере 1% от основной заработной платы (пост. СНК 20. X. 25, Изв. 26 г. 6, сохранившее силу и на 26 — 27 год, см. цирк. НКФ 29. VII. 26, „Вестник Финансов“ 78), включая сюда и содержание освобожденных от работы членов комитетов, культурно-просве-

дительные нужды и т. п. (цирк. НКФ РСФСР 12. V. 26, „Бюллетень НКФ РСФСР“ 32—33). И в военном ведомстве отчисления не могут превышать 1% (ст. 19 Пол. 15. XII. 25, Изв. 26 г. 6).

3) Размер отчислений по транспорту составляет 0,5%, с тем, однако, что если число трудящихся менее 1000 человек, содержание освобождаемых от работы члена комитета выплачивается предприятием сверх этих отчислений (пост. СНК 17. VII. 23, Изв. 226, ср. расп. НКПС и ЦК союза железнодорожников, цит. в справочнике под ред. И. С. Войтинского „Трудовое право железнодорожника“, стр. 204).

Установленный предельный процент не может быть повышаем колл. договором (цирк. НКФ 26. IV. 26, „Вестник Финансов“ 61, согласованный с НКТ).

II. Отчисления на культурно-просветительные нужды законом не предусмотрены, а потому они, с одной стороны, могут и вовсе не быть установлены договором, с другой, могут устанавливаться в любом размере.

III. Требования профсоюзных организаций о взыскании отчислений приравниваются к требованиям по зар. плате в отношении подсудности труд. сессиям (Пл. В. С. 12. IV. 26, ЕСЮ 26/19/607). Что касается до порядка их удовлетворения, то, согласно разъясн. Прокурора по труд. делам при В. С., они подлежат отнесению к первой группе взысканий наравне с требованиями о зар. плате и об алиментах, применительно к ст. 101 ГК (ср. Взыскания, V, 1) (В. Т. 26/10/133, ср. приводимое в нижецитированной статье Троицкого разъяснение НКЮ 19. VI. 25); разъяснение прокурора по труд. делам нашло подтверждение в пост. Пл. В. С. 10. XII. 26 („Суд. Практика РСФСР“, 1927. 1), согласно которого претензии проф. союзов по взысканию с нанимателя процентных отчислений на содержание месткомов, в пределах установленных законом, подлежат удовлетворению, наравне с заработной платой, в первую очередь.

Л и т е р а т у р а : Троицкий, Порядок удовлетворения претензий проф. союзов, „Рев. Законность“ 26/19—22.

Охрана труда.

Охрана труда. I. Установленные НКТ нормы охраны труда применяются не только к работам, выполняемым трудящимися по найму (по трудовому договору), но и к работам, выполняемым трудовыми артелями подрядным способом (см. Артели, II), к работе в промысловых кооперативах, к работам в военном ведомстве (см. Военнослужащие, IV), к предприятиям, применяющим исключительно труд родственников вла-

дельца (см. Родственники, I). См. также Хлебопекарни.

II. Об организации охраны труда см. Инспекция труда, а также цирк. 10. I. 26 об общем направлении работы спец. инспекции (технической и санитарной) (Изв. 8).

Сан. Угол. ответственность, I, 2.

Литература: Каплун. Теория и практика охраны труда. ч. I, 1926, ч. II, 19 7.

Очки, см. Предохранительные приспособления, I.

П.

Партийные работники. Зар. плата определяется на общих основаниях, с тем лишь, что: 1) зар. плата ответственных партийных работников, занимающих должности, определенные в особом перечне, нормируется твердым тарифом (см. Ответственные работники, I); 2) зар. плата остальных партийных работников не может превышать так наз. парт. максимума, т. е. высшего вознаграждения, допускаемого по действующему тарифу ответственных работников (в настоящее время 225 р. в месяц, цирк. 20. XI. 25, Изв. 49).

См. Расторжение, II, 3.

Пастухи и подпаски подчиняются общим нормам Врем. Правил об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах 18. IV. 25 и инструкции к ним (см. Батраки), но в отношении общественных пастухов и подпасков пост. НКТ РСФСР 26. X. 26 (Изв. 40) установлены следующие дополнения:

1) Так как пастухи имеют дело с коллективным нанимателем — земельным обществом, частью земельного общества или группой владельцев скота, — то договор совершается, оформляется и выполняется от имени этого нанимателя уполномоченным, который должен быть снабжен приговором или протоколом общего собрания, бесплатно засвидетельствованным сельсоветом (ст. 5 и примечание 1).

2) В случае предварительного сговора о найме осенью для пастыбы скота в следующем сезоне, общие условия сговора должны быть подтверждены приговором или протоколом общего собрания (схода) нанимателей, засвидетельствованным сель-

советом. Об отказе от этого сговора каждая из сторон должна предупредить другую не позднее, как за два месяца до начала сезона; в случае непредупреждения наниматель обязан уплатить пастуху все условленное вознаграждение или сумму, установленную договором на этот случай (ст. 3 и 4) (по букве закона эта сумма устанавливается „в трудовом договоре“, но, повидимому, более частым будет случай установления ее при „предварительном сговоре о найме“, так как трудовой договор заключается уже тогда, когда стороны приступают к осуществлению этого сговора, и, следовательно, наниматель не использовал своего права отказа).

3) Подпаски нанимаются с согласия пастуха. При найме подпасков без его согласия пастух может отказаться от ответственности за них (ст. 6).

4) Письменный трудовой договор должен заключать в себе указания на состав стада, количество скота и ряд других специальных условий, касающихся организации пастыбы (ст. 2 и 7).

5) Пастухи и подпаски бесплатно снабжаются: а) необходимой рабочей одеждой и обувью по соглашению сторон, устанавливаемому применительно к нормам НКТ (ст. 12); по окончании договора обувь и одежда нанимателю не возвращаются (ст. 12 прим.); б) помещением для жилья, если они собственного жилья не имеют (ст. 13).

6) Предоставление пастухам и подпаскам жилья и питания по череду от владельцев скота воспрещается в местностях, где это воспрещено по-

становлениями губисподкома, и в местностях, объявленных неблагополучными по инфекционным и заразным заболеваниям (ст. 14).

7) Освобождение пастухов и подпасков от работы в дни отдыха не обусловлено, как при найме других батраков, ни страдню порою, ни тем, чтобы сами наниматели работали в эти дни (ст. 15).

8) В отношении удержаний и взыскания убытков пастухи поставлены в такое же положение, как и прочие батраки, с тем лишь отличием, что взыскание может быть произведено за вред, причиненный небрежностью батрака, в размере, не превышающем $\frac{1}{3}$ зар. платы за сезон (ст. 16). За убытки, произошедшие не по вине пастуха и подпаска, пастух никакой ответственности не несет (ст. 18 и 19).

9) В случае болезни пастуха и подпаски сохраняют место и право на натуральное вознаграждение в течение месяца (ст. 22). См. *Дополнения*.

Педагоги подчиняются общему законодательству о труде с некоторыми особенностями, обусловленными характером их работы:

1) Работники просвещения сохраняют заработок на все время летних каникул (3 месяца). Уволенные по сокращению штатов в течение последних двух месяцев до начала каникул или во время каникул также получают зар. плату полностью за эти 3 месяца (пост. НКТ РСФСР 6. V. 25, Изв. 24). Под выражением „работники просвещения“ в пост. 6. V. 25 следует понимать исключительно преподавательский и воспитательский персонал массовых школ, подведомственных Главсоцвосу, Главпрофобру и Главполипросвету (ТКО, основанное на пост. междувед. совещания при НКТ, В. Т. 26, 10 129).

2) В домах для дефективных и отсталых детей рабочий день сокращается до 5 часов (включая 1 час на подготовку к занятиям); работники этих домов пользуются ежегодно двухмесячным отпуском (пост. 23. III. 23, Изв. 15—16).

3) Руководительницы и воспитательницы домов, садов и колоний, учительницы сельских школ, воспитательницы интернатов 1-й и 2-й ступени пользуются отпуском по бе-

ременности 8 недель до родов и 8 недель после родов наравне с лицами физического труда (пост. 16. XI. 20, „Бюллетень ВЦСПС“ 21 г. 24).

4) Для сельских учителей школ 1-й и 2-й ступени в законодательном порядке установлены минимальные ставки (см. Гос. минимум).

5) Особые льготы предоставлены научным работникам ВУЗ'ов (см.). Аналогичные льготы установлены в отношении преподавателей рабфаков (пост. СНК РСФСР 28. VI. 24 (Изв. 29)).

6) О совместной службе родственников, см. Родственники, II.

См. пост. НКТ РСФСР 4. XI. 26 об учете раб. времени работников детских восп. учр. и учр. интернатского типа (Изв. 49—50).

См. Учителя.

Литература: Бярюкова, Охрана труда работников просвещения.

Пеня, см. Неустойка.

Перевод. I. Перевод в другую местность. 1) *Случаи допустимости*.

а) Перевод, хотя бы и вместе с предприятием, допускается только с согласия трудящегося; в случае его отказа, договор может быть расторгнут, как той, так и другой стороной, с выплатой выходного пособия в размере не меньше двухнедельного заработка (37, 89). Лишь перевод отдельных категорий работников, приближающихся по своему служебному положению к военнослужащим, производится без их на то согласия (ст. 23 Пол. о службе милиции 28. IX. 25, Изв. 45, и ст. 13 Устава службы по местам заключения 23. III. 25, Изв. 25).

б) Как разъяснил В. С., „поскольку ст. 37 устанавливает лишь одно условие, при котором перевод может состояться,—согласие... трудящегося, но в то же время не указывает тех случаев, при которых наниматель может предложить трудящемуся перевод... за нанимателем должно быть признано право руководствоваться при переводе трудящегося непосредственно интересами дела“, не считаясь с неудобствами, причиняемыми таким переводом трудящегося (ГКК 12.V.25, С. 24; спор возник из-за перевода уборщицы, имевшей двух детей, в другой район города, при наличии других, бездетных уборщиц, оста-

Перевод.

вленных на прежнем месте), и обсуждение правильности перевода не входит в компетенцию судебных органов (ГКК 23. II. 25, С. 10). Но, с другой стороны, когда перевод представляет замаскированное увольнение или явное ухудшение условий работы, а необходимость его не вызывается соображениями хозяйственной целесообразности, за трудящимся: следует признать право обжаловать его в конфликтном или судебном порядке (1 ГК, см. Изменение, II).

См. *Дополнения*.

2) *Компенсация*. При переводе в другую местность трудящийся:

а) сохраняет право на вознаграждение за время, потраченное на переезд;

б) получает за то же время и еще дополнительно за 6 дней суточные в том же размере, как и при командировке (см.);

в) получает возмещение расходов по переезду (лично самого трудящегося, но не семьи);

г) получает единовременное пособие (подъемные) в размере месячного оклада, а если он имеет семью, то и дополнительное пособие в размере не ниже $\frac{1}{4}$ месячного оклада на каждого члена семьи (82). Под членами семьи понимаются лишь лица, живущие с трудящимся совместным хозяйством и состоящие на его иждивении (ТКО, В. Т. 24/2/77), независимо от того, состоят ли они с ним в родственной связи или нет.

См. цирк. НКФ РСФСР 28. VII. 26 о пособиях на членов семьи при переводе („Бюллетень НКФ РСФСР“ 41).

Отступления от требований ст. 82 допускаются при переводе сезонных и домашних работников (см.).

3) *Условия возникновения права на компенсацию*.

а) Право на компенсацию возникает лишь в том случае, если произошел фактический переезд трудящегося из одной обособленной населенной местности в другую, независимо от расстояния. Вопрос же об „обособленности“ решается не только на основании административного деления, но и на основании всех условий и особенностей, характеризующих данную местность (ГКК 26.V.25, С. 51). Поэтому перевод рабочего с одного завода треста на другой, расположенный на противоположной

окраине Ленинграда, должен быть признан влекущим за собою выплату компенсаций по ст. 82. Однако, „если перемещение с одного места на другое, отстоящее от первого на небольшое расстояние (15—20 верст), является перебрской в пределах одного и того же хозяйственного предприятия, по своей структуре нуждающегося в периодическом передвижении рабсилы на охватываемой им территории, то при условии возмещения работнику расходов по переезду и предоставления ему в новом месте жилища, выдача остальных компенсаций по ст. 82 не является обязательной“ (ТКО 17.XII.25, „Бюллетень Фин. и Хоз. Законодательства“ 26/8/371). См. *Дополнения*.

б) С другой стороны, необходимо отметить, что ст. 82 применима только при перемещении лица, уже состоящего в трудовом отношении, а не при приглашении нового лица, живущего в одном городе, для работы в другом; такое лицо имеет право на подъемные только в том случае, если оно особо выговорено им. См. *Дополнения*. Отдаленные местности.

II. Перевод в низший разряд допускается только с согласия РКК и притом с сохранением за трудящимся прежнего заработка в течение двух недель со дня перевода (64). Такой перевод, во всяком случае, не может иметь места во время болезни трудящегося, когда он лишен возможности своевременно обжаловать его (разъясн. НКТ, приведенное в изданном под ред. Бюро надзора по трудовым делам НКТ справочнике Н. В. Ерохина „Вопросы и ответы по трудовым делам“, стр. 133).

Но необходимо признать и в более общей форме, что перевод в низший разряд, представляя существенное изменение условий трудового договора, может иметь место не иначе, как с согласия самого трудящегося (см. Изменение, II, 3).

Перевод на низшую должность иногда имеет место в качестве меры взыскания (см.), а также при сокращении штатов, во избежание увольнения.

Следует полагать, что перевод рабочего в другой цех, с сохранением за ним его прежнего разряда и прежней работы, но с уменьшением фактического заработка вследствие меньших

приработков, не дает ему права требовать дополнительного вознаграждения по ст. 64, так как высота приработка ему гарантирована не была. Равным образом, и перевод с ночной работы на дневную не дает права на сохранение прежнего увеличенного заработка в течение двух недель после перевода, так как этот заработок включал в себе компенсацию за вредность (ТКО, В. Т. 25/10/197).

III. Перевод на другую работу, не относящуюся к тому роду деятельности, для которой трудящийся нанят, допускается только при условии: 1) временного отсутствия работы, для которой он приглашен, 2) соответствия временной работы его квалификации (36 ч. 2). Под временной работой в смысле ст. 36 понимается „работа, предоставляемая на время действия тех, предусмотренных в ст. 36 КЗТ причин, при наличии которых она может быть поручена, независимо от фактической ее продолжительности“ (ТКО, В. Т. 26/10/130). Для трудящихся, подпадающих под действие Пол. о сезонных работах 4. VI. 26 (см.), наличие этого второго условия для перевода не необходимо (ст. 5 Пол.).

В случае перевода трудящийся имеет право отказаться от предлагаемой ему работы, но такой отказ дает нанимателю право уволить его с выдачей выходного пособия (36 ч. 2). Отсюда можно заключить, что перевод трудящегося на постоянную работу, не соответствующую той, для которой он приглашен, хотя бы она и соответствовала его квалификации, без согласия трудящегося не допускается, а потому отказ трудящегося от такого перевода не дает нанимателю права уволить его (см. Изменение, II).

Если в договоре, — коллективном или трудовом — предусматривается обязанность трудящегося, в случае отсутствия основной работы, для которой он приглашен, выполнять какую-либо конкретно определенную другую работу, то следует считать, что в таком случае эта „другая работа“ составляет такой же предмет договора, как и основная работа, и, следовательно, отказ от ее выполнения не дает трудящемуся ни права на оплату времени прогула, ни права

на выходное пособие. Но если в договоре лишь в общей форме предусмотрена обязанность выполнения всякой работы, которая может быть поручена трудящемуся в случае отсутствия основной работы, для которой он приглашен, то такое условие, как ухудшающее положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законом (ст. 36 ч. 2), должно быть признано недействительным (28), и трудящийся вправе требовать оплаты непроработанного времени (68) и выходного пособия (36 ч. 2). (Вопрос спорен; в судебной и административной практике он еще не получил разрешения).

IV. Перевод подростков на более легкую работу — см. Несоввершеннолетние, п. 7.

См. Замещение.

Литература: М. Акимакки, Об отказе нанимающегося от работы при переводе его на другую работу, В. Т. 26/10. — Земмеринг, Пределы применения ст. 82 КЗТ, В. Т. 26/8—9.

Перевыработка, см. Сдельное вознаграждение, I, 1.

Переноска тяжестей, см. Малолетние, III, Подростки, II. В отношении взрослых рабочих нормы переноски тяжести законом не установлены, но для женщин они могут определяться соглашениями проф. союза с нанимателем, утверждаемыми инспекцией труда (пост. 30. X. 25, Изв. 45). См. Грузчики, IV.

Перевосвидетельствование, см. Оевидетельствование.

Переростки — лица, достигшие 18 лет, но продолжающие числиться в броне подростков (см.) вследствие запоздания в окончании обучения. В целях расширения приема новых учеников, ВЦСПС циркуляром 6. II. 25 (Изв. 11—12) предложил проф. организациям провести разбронирование переростков путем перевода их на производство или на индивидуальное или бригадное ученичество, не допуская при этом их увольнения.

Перерыв. I. Перерыв для отдыха и приема пищи должен быть предоставлен трудящемуся „в течение нормального рабочего времени“, т. е. при 8-часовом рабочем дне (98); при сокращенном рабочем дне работа может производиться беспрерывно; при работах, не допу-

Пересмотр.

скающих перерыва по техническим условиям, „рабочему должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени, при чем в правилах внутреннего распорядка должно быть обозначено место приема пищи. Список таких работ устанавливается НКТ“ (98 прим.; такой список до сих пор не опубликован).

Перерыв должен быть предоставлен не позднее, чем через 4 часа после начала работы, продолжительностью не менее получаса и не более двух часов (100). „Нанявшийся располагает перерывом по своему усмотрению, причем ему предоставляется право во время перерыва отлучаться с места производства работ“ (99); однако, из этого правила могут быть установлены изъятия с согласия соответствующего проф. союза и санкции отдела труда (99 прим.).

Время перерыва не оплачивается и в счет рабочего времени не засчитывается, в отличие от перерывов для кормления, установленных для кормящих женщин (см.).

Правила о перерыве неприменимы к работникам с помесечным учетом рабочего времени (см. Раб. время, I, 2).

II. Перерыв в работе, см. Дождливая погода, Приостановка.

Пересмотр—см. Колл. договор, IV, 3, Отмена, РКК, VII, Трудовые сессии, V.

Переход. I. Переход колл. договора на другого нанимателя, см. Колл. договор, VIII.

II. „Переход учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора“ (44). Следовательно, если дети продолжают вести предприятие отца, если семья продолжает после смерти главы семейства жить общим хозяйством, то смерть нанимателя, как таковая, трудового договора не прекращает. Если же смерть нанимателя приводит к ликвидации предприятия или хозяйства, то вступает в силу общее положение, выраженное в п. а ст. 47, в силу которого ликвидация служит основанием к расторжению договора (см. Смерть).

Понятие перехода в смысле ст. 44 обнимает только случаи частного-правового преемства (по гражданской

делке или в порядке наследования); поэтому, в случае истечения срока аренды станционного буфета и сдачи его с торгов новому арендатору, обязательства, вытекающие из колл. договора, заключенного с прежним арендатором, на нового арендатора не переходят (ГКК 15. V. 24, С. 28). То же относится к случаю перехода промышленного предприятия к губсовнархозу вследствие расторжения им договора с неисправным арендатором.

III. Переход трудового договора на другого трудящегося без согласия нанимателя, в виду личного характера обязанностей трудящегося, не допускается.

Персональные оклады—повременное вознаграждение, устанавливаемое для отдельных высококвалифицированных работников в размере, превышающем ставки колл. договора.

I. Назначение. 1) Персональные оклады могут назначаться, по общему правилу, в любой сумме (см. Максимум), с тем, однако, ограничением, что общий денежный фонд, потребный для выдачи персональных окладов, утверждается особой междуправительственной комиссией при НКТ и его местных органах в определенном процентном отношении к общей сумме зар. платы (пост. СТО 2. XI. 23, Изв. 11/35), в соответствии с инстр. 6. XII. 23 (Изв. 13—15/37—39) и цирк. письмом 13. II. 24 о проведении этой инструкции, установившим типовой трудовой договор для лиц, получающих персональные оклады (Изв. 6—7).

2) Как общее правило, персональный оклад может быть установлен только действительным специалистам, проходящим по 17—16 разряду. Лишь в самых исключительных случаях, при существовании жесткой разбивки по разрядам, могут получать спец. ставку и отдельные высококвалифицированные ценные работники, отнесенные к более низким разрядам (цирк. 26. VIII. 24, Изв. 35). Во всяком случае, специальные надбавки не должны допускаться, как скрытый вид оплаты нагрузки за сверхурочную работу технического персонала (ГКО, В. Т. 25/11/198).

II. Форма. Трудовые договоры с лицами, получающими персональные

оклады, заключаются в письменной форме и представляются в 7-дневный срок на регистрацию в органы НКТ (ст. 19 инстр. и ст. 1 пост. 5. IV. 24, Изв. 16).

III. Изменение вознаграждения. 1) При изменении по колл. договору ставки 1-го разряда, размер персональных окладов изменяется лишь в том случае, если размер доплаты из спецфонда установлен в индивидуальном договоре в дополнение к основной ставке или если такое изменение особо оговорено в индивидуальном договоре (ТКО, В. Т. 26/4/145).

2) По общему правилу (п. 7 типового договора), специалист, получающий персональный оклад, не получает дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу; однако, „работа должна быть организована таким образом, чтобы систематическое нарушение правил о рабочем времени и времени отдыха не имело места“, так как п. 7 примерного договора имеет в виду не систематическую повседневную работу во внеурочное время, а лишь отдельные случаи таковой (Юр. Бюро, В. Т. 26/1/178). Поэтому, если количество работы явно превышает взятое им на себя по индивидуальному договору, за ним признается право на дополнительное вознаграждение, определяемое по соглашению сторон или в конфликтном порядке (ТКО, В. Т. 26/4/146).

См. дирк. НКТ и ВСНХ 30. VI. 25 о взаимоотношениях хоз. органов с местными органами НКТ в области оплаты специалистов (Изв. 30) и приказ по ВСНХ РСФСР 5. IV. 26 о порядке оплаты труда специалистов (ТПГ 83).

См. Индивидуальный договор, Максимум, Нормирование.

Л и т е р а т у р а: Рабинович-Захарин, Вознаграждение работников гос. учреждений и предприятий, стр. 42—60.— „Персональные оклады, тарифы и ставки ответственных работников“ (Сборник законоположений с комментариями, изд. „Вопросы Труда“). — Донде, Индивидуальные трудовые договоры со специалистами, „Промышленность и Торговля“, 25/17—18.

Пина, прием ее, см. Перерыв, I.
Повинность, см. Трудовая повинность.

Повреждения, см. Вред, II, Преподхр. приспособления, I, 5, Удержания, II.

Повременная оплата, см. Вознаграждение, II, 1, Льготные часы.

Повторительные сборы. Трудящиеся, состоящие в запасе Красной Армии и Флота и призванные на повторительные сборы, сохраняют свою должность и содержание (ст. 30 пост. ЦИК и СНК 8. VIII. 23, С. У. 23/92/915). К ним применимы по аналогии правила, установленные для допризывников (см.).

Л и т е р а т у р а: Астрахан, Права рабочих и служащих, призываемых на военную службу, стр. 23—25.

Погрузочно-разгрузочные работы. НКТ изданы примерные правила внутреннего распорядка (пост. 30. IX. 24, Изв. 39). См. Грузчики.

Подбор, см. Биржи труда, III, 3.
Поденная оплата, см. Вознаграждение, II, 1, Льготные часы.

Поденные рабочие. Дни отдыха и праздничные дни поденным рабочим не оплачиваются (ср. 113 прим. и разъясн. Прокурора по труд. делам при В. С., В. Т. 24/11/184), в случае же, если они в эти дни производят работу, то она оплачивается в ординарном размере, как работа в будние дни, так как компенсация за дни отдыха считается уже включенной в поденную плату (ТКО, В. Т. 25/1/166). Положения эти применимы лишь в том случае, если работа поденных рабочих длится менее двух недель (см. Временная работа, I). Но сокращенный рабочий день накануне дней отдыха и праздников всегда оплачивается полной поденной ставкой (см. Льготные часы). Это положение, повидимому, применим ко всем рабочим, оплачиваемым поденно, независимо от того, имеет ли их работа постоянный или временный характер.

См. Отдых, IV, 1.

Подземные работы, см. Горная промышленность.

Подпаски, См. Пастухи.

Подростки. I. Подростки не допускаются к производству тяжелых и вредных работ, согласно списку, утв. пост. 24. II. 25 (Изв. 11—12). См. Ватраки, VII, Учение, IV, А, 2. II. Пост. НКТ 4. III. 21 („Бюлл. Труд. фронта“ 5) устанавливает предельные нормы переноски тяжестей.

Подряд.

III. В целях рационального подбора учеников и рабочей силы из числа безработных подростков, а равно в видах наиболее целесообразного размещения их, при крупнейших биржах труда организуются секции по найму подростков, обращение к которым при приеме подростков по броне, сверхбронне и в школы профессионального типа обязательно (см. Биржи труда, I, 1). При отсутствии особых секций прием их должен, очевидно, производиться через соответствующие проф. секции биржи труда.

Что касается до приема безработных подростков на работу в остальных случаях, то те из них, которые поступают на работу впервые, должны приниматься наравне с членами союзов, хотя бы колл. договор предоставлял право преимущественного поступления членам союза (цирк. ВЦСПС 30. VI. 25, Изв. 30).

См. Несовершеннолетние.

Подряд. см. Должностные лица, п. 4, Трудовой договор, I, Б, 6.

Подрядчик. I. Ответственность по договору. 1) *Постановка вопроса в КЗТ.* „По трудовым договорам, заключенным подрядчиком в связи с принятым им на себя подрядом, ответственность несет подрядчик“ (32 ч. 2). Следовательно, предприниматель, на которого подрядчик работает, по договорам, заключенным с подрядчиком, по общему правилу, ответственности перед работниками подрядчика не несет (см. Посредники). Это правило, установленное в интересах гос. органов, нередко ставит трудящихся, нанятых подрядчиком, в безвыходное положение, так как при несостоятельности последнего они лишаются возможности взыскать причитающуюся им зарплату.

2) *Законы о подрядах.* Согласно ст. 7 Пол. о гос. подрядах и поставках (прил. 12 к ГК), „в случае неплаты в срок рабочим заработанного ими вознаграждения со стороны подрядчика, орган, сдающий подряд, вправе удовлетворить рабочих, при беспорядности их требования, из сумм, причитающихся к выдаче подрядчику“. Однако, как явствует из этих слов, 1) непосредственная выплата вознаграждения представляет только пра-

во, а не обязанность гос. органа-заказчика, 2) она возможна только: а) при беспорядности требований рабочих, б) при наличии сумм, еще не выплаченных подрядчику. Таким образом, ст. 7 не представляет никаких новых прав трудящемуся, а подводит лишь законное основание под выплату, производимую заказчиком за счет подрядчика-нанимателя без распоряжения с его стороны, и обеспечивает ему этим самым право удержания выплаченного в этом порядке вознаграждения.

3) *Постановление ЦИК и СНК 17. XII. 26* (Изв. 27 г. 2), изданное в развитие цит. ст. 7, сделало шаг вперед по пути обеспечения интересов трудящихся: по подрядам, сдаваемым гос. органами частным лицам и трудовым артелям (но не кооперативным организациям) и требующим привлечения не менее 5 человек трудящихся, заказчик не вправе производить подрядчику никаких платежей, кроме первоначального аванса, до представления подрядчиком расчетных книжек этих трудящихся или удостоверений рабочих организаций, а равно других, заверенных должностными лицами документов, подтверждающих производство им полного расчета за истекшее время в установленные при найме сроки (ст. 1, 2 и 5). Лишь в виде исключения допускается производство очередного платежа при наличии задолженности по зар. плате, если: 1) эта задолженность не превышает одного расчетного периода, 2) она будет немедленно погашена из этого платежа (1 прим.). При неисправности подрядчика в производстве расчетов с трудящимися заказчик может произвести с ними расчет за его счет, обратив на эту надобность все причитающиеся ему суммы и внесенный им залог, и вправе требовать от подрядчика пополнения такового в течение 7 дней, а в случае неисполнения этого требования расторгнуть договор (ст. 3).

Таким образом, пост. 17. XII. 26 дополняет ст. 7 в том отношении, что: 1) ограждает интересы не только рабочих, но и служащих, а также членов артелей и крестьян, работающих на подрядчика по договорам поставки, и т. п., 2) предотвращает выплату причитающихся подрядчику денег до оплаты им рабочих, и 3) дает

заказчику право обратиться на оплату рабочих и залог.

Но вносимый подрядчиком залог может быть в судебном порядке обращен на удовлетворение претензий трудящихся без согласия и против воли заказчика уже в силу общего постановления ст. 101 ГК, которая предоставляет рабочим и служащим право преимущественного удовлетворения из заложенного имущества перед залогодержателем (см. Взыскания, V, 1).

4) *Практика.* И постановление 17. XII. 26 не устанавливает солидарной ответственности нанимателя и подрядчика. Общеконсультационный Подотдел НКЮ признал в одном частном случае такую солидарную ответственность, но лишь потому, что наниматель (правление Южных железных дорог) в этом случае предоставил подрядчику право пользоваться установленною для заведующих работами угловой печатью и отредактировал весь договор в форме служебной инструкции, что давало рабочим основание считать его должностным лицом, а себя — непосредственно работающими для правления дорог (разъясн. 28. I. 25, Изв. 34).

II. Ответственность из причинения вреда. Ч. 2 ст. 32 КЗТ применима лишь к ответственности подрядчиков по трудовому договору. Что касается до ответственности по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда, в частности, в случае увечья, причиненного нанятому подрядчиком рабочему, то она регулируется общими постановлениями ГК и КЗТ. Поскольку соблюдение мер технической безопасности по ст. 139 КЗТ лежит на предприятии, и для работ, выполняемых в пределах предприятия подрядным способом, никаких изъятий, аналогичных ч. 2 ст. 32 КЗТ, не установлено, — следует признать, что перед потерпевшими рабочими отвечают как предприятие, так и подрядчик (Пл. В.С. 19. IV. 26, ЕСЮ 26/20/640); при этом они отвечают, как лица, совместно причинившие (своим упущением) вред, в соответствии со ст. 408 ГК, солидарно, т.-е. каждый в полной сумме иска, с правом обратного требования к другому в случае невиновности (цирк. 30. VI. 26, Изв. 26).

Конечно, этот общий принцип не исключает возможности возложения ответственности за вред и на одного только нанимателя, если по условиям работы наблюдение за производством работ могло лежать исключительно на нем; напр., в случае, когда работы производятся вне территории предприятия заказчика (на лесосеках, на сплаве). С другой стороны, когда к заказчику самостоятельно подрядяются работающие от подрядчика возчики, приспособлениями для разгрузки (накатами) должен их снабжать не подрядчик, а заказчик, и за произошедшее вследствие отсутствия накатов увечье, по мнению В. С., несет ответственность лишь он один (ГКК 12. V. 25, С. 17). Такое решение вопроса мотивируется тем, что „в противном случае на него (подрядчика) необходимо было бы возложить обязанность снабжать своих возчиков приспособлениями для всех видов работы, что практически неосуществимо“. Но эта мотивировка исходит из предположения, что основанием к возложению ответственности на подрядчика может служить лишь его вина или упущение, выразившееся в неисполнении какой-либо возложенной на него обязанности, и игнорирует то положение, что ответственность подрядчика зиждется на принципе причинения, а не вины (404 ГК). Поэтому приведенное определение В. С., слагающее ответственность с нанимателя, вопреки ч. 3 ст. 413 ГК (см. Вред, I, B), вряд ли может рассматриваться как руководящее.

Литература: А. Лях, В. Т. 25/4/64. — Липец, „Рев. Законность.“ 26/7—8.

Подсобный наемный труд, см. Балтраки.

Подъемные, см. Перевод, I, 2, г.

Пожарные команды. На основании пост. 26. VII. 23 (Изв. 4/28), для пожарных команд установлено трехменное дежурство, продолжительностью не менее 12 часов, с оплатою как дневных, так и ночных дежурств в ординарном размере.

См. Биржи труда, I, 1.

Понижение в разряде, см. Перевод, II.

Поражение прав.

Поражение прав, см. Ответственные работники, п. 3.

Поручения, см. Специальные задания.

Порча. Об удержаниях из вознаграждения трудящегося за порчу приспособлений, изделий и материалов (83), — см. Удержания, II, за порчу спецодежды и предохранительных приспособлений — см. Предохранительные приспособления, I, 5.

Посредники, т.-е. лица, занимающиеся раздачей работы для обслуживаемого ими предприятия, но действующие при этом не от его имени, а за свой страх и риск, тем не менее, обязывают своими действиями не только себя, но и это предприятие (32 ч. 1). В частности, раздаточные конторы, занимающиеся таким посредничеством между крупными торговыми и промышленными предприятиями и квартирниками, отвечают солидарно вместе с обслуживаемым им предприятием (см. Квартирники, III, 3). На подрядчиков, самостоятельно выполняющих задание предприятия, это правило не распространяется (см. Подрядчики, I).

Посреднические бюро — органы по добровольному посредничеству труда, существовавшие при биржах труда для работников тех категорий, которые до общей отмены обязательного посредничества бирж труда могли приниматься на работу в порядке последующей регистрации. С отменой обязательного посредничества функции посреднических бюро перешли к подлежащим профсекциям бирж труда (см.).

Поставки, см. Должностные лица, п. 4.

Постановления НКТ — см. Законодательство о труде, I, 2.

Потерпевший, вызываемый в суд по уголовному делу, если им не заявлено гражданского иска, сохраняет свой средний заработок, так как роль его на суде сводится к роли свидетеля, свидетель же сохраняет средний заработок в силу ст. 78 (разъяснение, приведенное в изданном под ред. Бюро надзора НКТ справочнике Н. В. Ерохина „Вопросы и ответы по трудовым делам“, стр. 90, с неправильной ссылкой на разъяснение Юр. Бюро, В. Т. 25/10/194, касающееся только сохранения среднего заработка за свидетелями). См. Вознаграждение, VII, 3, б.

Пштучная плата — сдельная оплата, определяемая не по числу произведенных однородных трудовых процессов, а по числу выработанных однородных готовых изделий или полуфабрикатов. К ней применяются все постановления о сдельном вознаграждении (см.).

Правила безопасности изданы НКТ в порядке ст. 139 КЗТ по всем крупнейшим отраслям промышленности. В течение последнего времени значительная часть их подверглась пересмотру. Так, за 1926 г. опубликованы: цирк. 11. II. 26 о требованиях, которым должны удовлетворять машины и станки в отношении безопасности их конструкции (Изв. 8); правила 8. I. 26 о мерах безопасности в механическом ткацком производстве (Изв. 3); 14. I. 26 — в котельном и медно-котельном (Изв. 4 — 5), 20. II. 26 — по холодной обработке металлов резанием (Изв. 9), 27. II. 26 — в кузнечном производстве (Изв. 12), 4. V. 26 — при производстве строительных работ (Изв. 18), 13. V. 26 — в чугуно- и медно-литейном производстве (Изв. 20), 20. VII. 26 — в производствах по механической обработке дерева (Изв. 27 — 28); правила установки, ограждения и обслуживания машин-двигателей — 21. VII. 26 (Изв. 29); правила о мерах безопасности работ в прокатном производстве — 31. VII. 26 (Изв. 30).

См. пост. НКТ РСФСР 22. XII. 25 о правилах по технике безопасности и промышленной санитарии, за нарушение которых наниматели могут привлекаться к административной ответственности (Изв. 26 г. 4 — 5).

Наблюдение за выполнением обязательных постановлений НКТ возлагается на санитарных и технических инспекторов (150) и на фабрично-заводские комитеты (158 п. в). См. Угол. ответственность, I, 2.

Литература: Якимчик, Законодательство по технике безопасности и промышленной санитарии (Сборник законоположений по 1. VII. 26).

Правила внутреннего распорядка. I. Содержание. „Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе ясные, точные и по возможности исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящихся и администра-

ции и на претелы и порядок ответственности за нарушение их" (51), в частности, о времени начала и окончания работ (101, 102), времени перерывов (100, 134, ср. 98 прим.), а также, в вите приложения, указания о мерах безопасности, которые должны соблюдать рабочими (цирк. 20. XII. 23, Изв. 24 г. 1), в соответствии с требованиями, установленными цирк. 9. X. 24 (Изв. 40).

II. Установление.

1) Установление правил вн. распорядка признается обязательным для всех учреждений и предприятий с числом работников не менее пяти (50).

2) Правила вн. распорядка разрабатываются РКК (ст. 4 Пол. о РКК, см.), устанавливаются соглашением нанимателя с профсоюзом и утверждаются инспектором труда (54), согласно инстр. НКТ РСФСР 20. IX. 26 (Изв. 37). В соответствии со ст. 4 КЗТ, недействительны правила, ухудшающие условия труда по сравнению с установленными законом, а также колл. договором (52).

3) В учреждениях и предприятиях, не издавших таких правил, вступают в силу примерные правила, изданные НКТ по соглашению с ВЦСПС и ВСНХ (53). Общие примерные правила опубликованы пост. 25. II. 24 (Изв. 12), правила для лечебно-санитарных заведений — пост. НКТ РСФСР 31. VII. 23 (Изв. НКТ РСФСР 23 г. 1), для электро- и металлопромышленности — пост. 13. V. 25 (Изв. 29). См. Домовые работники, Погрузочно-разгрузочные работы.

III. Нарушение правил вн. распорядка влечет за собою наложенные взысканий, предусмотренных в самих правилах или в приложенной к ним таблицы взысканий (см. Взыскания I, 1, А). Однако, такое нарушение может быть поставлено труящемуся в вину только в том случае, если правила доведены до сведения всех работающих (50) путем вывешивания на видном месте, включения в расчетные книжки и т. п.

Л и т е р а т у р а: Рабинович-Захарин, Внутренний распорядок и дисциплина в предприятиях и учреждениях. — Ривин, В. Т. 25/12.

Праздники. КЗТ устанавливает, помимо обязательных еженедельных

дней отдыха (см. Отдых), еще 6 дней в году, в которые производство работ воспрещается: 1 января (Новый год), 22 января (день 9 января 1905 г., к которому приурочивается и готовщина смерти Ленина), 12 марта (день низвержения самодержавия), 18 марта (день Парижской Коммуны), 1 мая (день Интернационала) и 7 ноября (день Пролетарской революции) (111).

Накануне праздников работа должна производиться не более 6 часов (113). См. Льготные часы, Отдых, III.

Наряду с праздниками, установленными законом, местным органам предоставляется устанавливать особые дни отдыха (см. Дни). См. Ученничество, IV, Г, 1.

О случаях производства работы в праздничные дни и ее оплате см. Отдых, IV.

Практиканты. I. Все предприятия и учреждения обязаны принимать на работу: 1) учащихся вузов и техникумов, командированных для прохождения платной практики, в среднем на 4 месяца, в пределах 1,25%, а для учреждений и торговых предприятий — 2,5% общего числа трудящихся по найму, с оплатой их из своих средств, и за пределами указанных норм — в проценте, устанавливаемом междуведомственной комиссией, на бесплатную практику (ст. 1 — 4 пост. СНК 14. VI. 26, С. 3. 26/44/320); 2) командированных для прохождения годичного стажа окончивших те же учебные заведения, — в пределах таких же норм (ст. 5), с предоставлением им права преимущественного зачисления на открывающиеся вакансии (ст. 7).

См. инстр. 26. XI. 26 о порядке предоставления мест практики... и стажа (Изв. 43—44), пост. НКТ РСФСР 28. X. 26 об оплате труда практикантов (Изв. 40—41), пост. СНК РСФСР 27. IX. 26 (Изв. 40) и к нему инстр. 26. XI. 26 (Изв. 45—46), а также приказ ВСНХ 27. VIII. 26 о стажерах (Изв. 35).

II. Условия труда практикантов регулируются общим законодательством о труде (ст. 2 пост. 3. V. 24, Изв. 19—20), но с некоторыми изъятиями:

1) Практиканты не пользуются правом на отпуск, а следовательно, не получают и компенсации за него (ст. 3). См. Дополнения.

Пребывание под стражей.

2) Практиканты оплачиваются по исполняемой ими работе, но не ниже ставки 6-го разряда (ст. 8 цит. пост. 14. VI. 26).

3) Увольнение практикантов может иметь место лишь в случае полной ликвидации предприятия или учреждения, систематического неисполнения ими своих обязанностей, совершения уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с работой и установленного вступившим в силу приговором суда, пребывания под стражей более двух месяцев и неявки на работу более трех дней сряду или более 6 дней в течение месяца (ст. 4 цит. пост. 3. V. 24). См. Отпуск, I, 5, Трудовой договор, I, B, 5. См. *Дополнения*.

Литература: Фрадкин, В. Т. 25/5—6.

Пребывание под стражей, см. Арест.

Предохранительные приспособления. 1. Приспособления, выдаваемые рабочим.

1) На всех особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, сырости или с загрязнением тела, а равно в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдаются за счет предприятия специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т. п.) по спискам работ и по нормам, устанавливаемым НКТ (141). В случае невыдачи их рабочим возмещается их фактическая стоимость (142 прим.).

2) Списки и нормы предохранительных приспособлений и спецодежды установлены НКТ главным образом в 1922—23 г. в ряде постановлений по отдельным отраслям народного хозяйства, напр., для рабочих и служащих горной промышленности — пост. 13. VII. 23 (Изв. 24), с изменениями, внесенными пост. 6. II. 24 (Изв. 6—7) и 29. V. 25 (Изв. 21—22), для металлической промышленности — пост. 26. VI. 23 (Изв. 22). В 1926 г. опубликованы новые нормы для рабочих и служащих военного ведомства (см. объявление НКТ 7. IX. 26, Изв. 35), для строительных рабочих (пост. 4. XI. 26, Изв. 41—42), для клепальщиков (пост.

2. XI. 26, Изв. 45—46) и работников Наркомзема (пост. 8. XI. 26, Изв. 49—50).

3) Вынос из предприятия предохранительных приспособлений и пользование ими вне порученной работы воспрещается (§ 3 instr. НКТ РСФСР 1. VII. 23, Изв. 2/26).

4) Починка и стирка выдаваемых предметов производится предприятиями непосредственно или за их счет рабочими (§ 9).

5) В случае утраты или умышленной порчи предохранительных приспособлений, трудящийся несет ответственность перед нанимателем, „как за всякое доверенное ему имущество предприятия“, т.-е. стоимость приспособлений может быть удержана с него только в пределах, установленных ст. 83 (см. Удержания, II), и только при наличии приговора уголовного суда — взыскана судебным порядком (см. Вред, II). Но в этих пределах удержание и взыскание могут быть произведены как при умышленной порче, так и при порче, обусловленной небрежностью трудящегося (83). При увольнении трудящегося стоимость невозвращенных приспособлений может быть, в силу специального постановления § 17 цит. instr. 1. VII. 23, удержана из зар. платы, но согласно разъясн. Юр. Бюро (В. Т. 26/2/175) — в тех лишь пределах, в каких вообще допускаются взыскания (ибо нельзя предположить, что удержание в административном порядке может быть производимо в более широком размере, чем взыскание в судебном порядке); таким образом, может быть удержано не более 20% с части зар. платы, превышающей гос. минимум, и при том только из зар. платы, но не из выходного пособия (см. Взыскания, II). Недоудержанная сумма „взыскивается законом установленным порядком“ (см. выше) (§ 17).

См. Расчетная книжка, II, 6.

6) Временным рабочим, принятым на срок менее 2 недель, предохранительные приспособления выдаются лишь в той мере, в какой они совершенно необходимы для защиты от опасностей производства (пост. 24. IX. 23, Изв. 6/30).

См. Мыло.

II. Предохранительные приспособления на машинах и станках. Пост. 13. IV. 25

(Изв. 19) предписывает снабжать все механизмы, выпускаемые на заводах СССР и заказываемые за границей, ограждениями и предохранительными приспособлениями, требуемыми обязательными постановлениями НКТ.

Предприятие. „Ни одно предприятие не может быть открыто, пущено в ход или переведено в другое здание без санкции инспекции труда“ (138). В соответствии с этим, проекты промышленного строительства должны в части, относящейся к охране труда, согласовываться с органами НКТ (ст. 4 Пол. о порядке утверждения проектов 24. VII. 26, Изв. 31). Устройство и содержание промышленных заведений регулируется обязательными постановлениями НКТ 29.I.26 (Изв. 8), введенными в действие на территории РСФСР пост. НКТ РСФСР 15. V. 26 (см. пост. НКТ РСФСР 12. VI. 26, Изв. 24—25), и изданными в их развитие обязательными постановлениями по отдельным отраслям промышленности (см. Правила безопасности).

„Все предприятия и учреждения должны принимать меры к устранению или уменьшению вредных условий работы, предупреждению несчастных случаев и к содержанию места работ в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, согласно... обязательных постановлений... 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). За вред, причиненный трудящимся вследствие несоблюдения этих правил, предприятия несут усиленную ответственность (см. Вред, I, Уголовная ответственность, I, 3).

См. Инспекция труда.

Представители. I. Трудящиеся, избранные представителями на съезды, конференции и собрания уполномоченных, сохраняют право на средний заработок (см. Вознаграждение, VII, За).

II. Представителями интересов трудящегося на суде могут быть как члены коллегии защитников, так и уполномоченные профсоюза (16 ГПК и 50, 51, 53 УПК). Последние выступают в гражданском суде— в качестве защитников интересов

трудящегося, как истца или ответчика, в уголовном— по делам о привлечении к уголовной ответственности нанIMATEЛЕЙ— в качестве обвинителей и представителей интересов потерпевших трудящихся (гражданских истцов) и по делам о привлечении к уголовной ответственности трудящихся— в качестве их защитников. Цирк. НКЮ и В. С. 31.XII.26 (Изв. 27 г. 3) разъяснено, что уполномоченные проф. союзов могут также предъявлять иски, вытекающие из трудовых отношений, за членов этих союзов, как на основании колл. договора, так и без такового. Они должны быть снабжены лишь соответствующими полномочиями от союза и нуждаются в специальном полномочии, даваемом испгом, участвующим в деле в качестве стороны, в порядке ст. 17 ГПК, только для совершения тех процессуальных действий, на совершение коих, в силу ст. 18 ГПК, необходима специальная доверенность.

Доверенность на ведение дела, выдаваемую члену коллегии защитников, трудящийся может удостоверить, в силу специального предписания ст. 17 ГПК, в своем учреждении или предприятии.

III. Трудовой договор может быть заключен трудящимся как лично, так и через представителя, снабженного надлежащим полномочием, на основании общих постановлений ГК (39, 40, 264 сл.).

Литература о роли проф. союзов на суде: Кусиков, В. Т. 25/10 и цит. там литература. — Андерсон, „Пролет. Суд“ 25/8—9, и о нем Лях, В. Т. 25/11/90.

Предупреждение. I. Предупреждение трудящегося об увольнении. 1) Предупреждение имеет то значение, что оно в некоторых случаях освобождает нанIMATEЛЯ от выплаты выходного пособия (см.).

2) Предупреждение должно быть сделано за тот же срок, за который, в случае непредупреждения, выдается выходное пособие, т. е., по общему правилу, за две недели до увольнения (89), в отношении некоторых категорий сезонных рабочих— за неделю (см. Выходное пособие, III).

3) „Предупреждение, сделанное трудящемуся во время пребывания в командировке, не лишает его права

Прем. удовлетворение.

на получение выходного пособия, так как в подобном случае предупреждение не достигало бы той цели, которую имел в виду закон,—предоставить трудящемуся возможность подыскания соответственной работы, и естественно, в месте его постоянного жительства“ (ГКК В. С. 14. XII. 25, С. 70). В более общей форме это положение признано разъясн. ТКО (В. Т. 24/1/139) в отношении всех случаев, когда трудящийся находится вне места своего постоянного жительства. Равным образом, не имеет юридического значения предупреждение об увольнении с одновременным предоставлением отпуска (разъясн. ВЦСПС 6. V. 26, ЕСЮ 26/23/730, и ТКО, В. Т. 26/1/175).

4) Следует полагать, что предупреждение об увольнении может последовать лишь после получения согласия на увольнение со стороны РКК, так как, поскольку оно имеет целью дать работнику возможность подыскать себе работу, оно теряет смысл, пока не известно, даст ли РКК санкцию на увольнение.

5) Предупреждение, как правило, должно заноситься в расчетную книжку (ст. 2 пост. 25. II. 24 о расчетных книжках, Изв: 10—11).

Однако: а) при несомненности факта предупреждения в словесной форме, а равно при наличии объективных данных о предстоящем увольнении у самих трудящихся, у последних не может возникнуть права на получение выходного пособия только по тому основанию, что представители администрации не выполнили требуемой формы (ГКК 26 г. № 32, В. Т. 26/3/64).

б) Практика допускает, вместо записи в расчетную книжку, и предупреждение путем вывешивания списков работников, подлежащих увольнению. Но объявление с предупреждением о предстоящем сокращении штатов без указания фамилий увольняемых, конечно, не освобождает нанимателя от выплаты выходного пособия (ТКО, В. Т. 25/1/164).

II. Предупреждение нанимателя трудящимся о расторжении им договора должно иметь место: при недельном расчете—не менее, чем за один день, а при двухнедельном—не менее, чем за 7 дней (46), См., однако, Сезонные работы, I, 7, А.

1) По буквальному смыслу КЗТ этот срок предупреждения должен быть соблюден и в том случае, когда договор, заключенный на неопределенный срок, расторгается трудящимся по вине нанимателя (вследствие невыплаты вознаграждения, грубого обращения и т. п., 48). Поскольку, однако, при расторжении по этим причинам договора, заключенного на срок, такое предупреждение не обязательно (48), тем меньше оснований требовать его при расторжении бессрочного договора (Центр. Конфл. Комиссия, В. Т. 23/5—6/139).

2) Условие об удлинении срока предупреждения, установленного ст. 46, как ухудшающее положение трудящегося, недействительно, хотя бы оно было санкционировано колл. договором (4, 19). Равным образом, следует признать недопустимым установление для трудящегося, при заключении договора на определенный срок, полугодового срока предупреждения о невозобновлении договора, с тем, что при непредупреждении договор считается автоматически продленным на новый срок: такое условие стесняет экономическую свободу нанимающегося (аналогия со ст. 46). Но вопрос о конкретных пределах допустимости таких условий должен разрешаться в зависимости от индивидуальных особенностей трудового отношения; в отдельных случаях, напр., в отношении высококвалифицированных специалистов, установление более длительных сроков предупреждения, формально не противоречащее нормам КЗТ, может быть признано допустимым.

3) При расторжении договора без предупреждения трудящийся не вправе требовать немедленного расчета, но наниматель, с своей стороны, не вправе взыскивать с него причиненных расторжением убытков (см. Расторжение, I).

См. Милиция, п. 2 б.

Л и т е р а т у р а: Муркес, „Пролет. Суд“ 25/3.

Преимущественное удовлетворение, см. Взыскания, V.

Прекращение трудового отношения. I. Основания. Прекращение имеет место: 1) вследствие истечения срока договора, в том числе за окончанием обусловленной

работы (34), 2) досрочно, вследствие смерти одной из сторон (см.) или расторжения договора (см.) (44). Договор с трудящимися, подпадающими под действие Пол. о сезонных работах, прекращается также с окончанием сезона (см. Сезонные работы, I, 3).

II. Последствия. Независимо от оснований прекращения договора, наниматель обязан:

1) Учинить с трудящимся полный расчет, в частности, выдать ему компенсацию за неиспользованный отпуск, обычно выплачиваемую в конце года (Отпуск, VI, 3). В случае неучинения расчета, нанимателю угрожает необходимость оплаты трудящегося за время „вынужденного прогула“ с момента прекращения договора до момента учинения расчета (см. Вознаграждение, VII, 4). О способах расчета при прекращении трудового договора до истечения платежного периода см. Вознаграждение, II, 1, об удержаниях при увольнении см. Удержания, III.

2) Выдать удостоверение (см.).

3) В случае увольнения с предупреждением, — предоставить время для прискания работы (см. Отлучка, I).

Премияльное вознаграждение выдается в гос. предприятиях, кои по характеру производства (напр., Военпром) или по состоянию их в данное время (топливная промышленность) не дают прибыли, за удешевление себестоимости, достигнутое без ухудшения качества изделий, лицам, принадлежащим к административному и техническо-хозяйственному персоналу, не получающим тантьем, в размере, определяемом особыми междуведомственными комиссиями при НКТ и его местных органах (инстр. СТО 5. X. 22, Изв. 9/18). О порядке представления заявок см. инстр. НКТ 30. XI. 22, опубликованную в сборнике НКТ „Действующее законодательство о труде“, 1923 г., вып. 2, стр. 86.

См. Наградные, Премирование, Тантьемы.

Премирование. I. Для некоторых категорий трудящихся по найму, в целях поощрения, особыми законами установлено вознаграждение в форме премирования за определен-

ные достижения; в частности, премируются:

1) сотрудники Наркомпочтеля (25% штрафных сумм, взыскиваемых за пересылку предметов, изъятых из гражданского оборота, пост. СНК 14. VI. 23, Изв. 24);

2) сотрудники транспортного отдела ГПУ (75% стоимости конфискованного спирта и спиртных напитков, ст. 5 пост. СНК 3. IV. 25, Изв. 21—22);

3) лесная стража и милиция — за содействие в борьбе с лесными правонарушениями (30% от стоимости конфискованного леса и лесных материалов, пост. СНК РСФСР 29. VIII. 23, Изв. НКТ РСФСР 1, измененное пост. СНК РСФСР 26. V. 25, Изв. 31—32, см. инстр. 5. I. 24, „Вестник Финансов“ 36);

4) сотрудники уголовного розыска (см.);

5) работники ссыльных пунктов (пост. 17. VII. 25, Изв. 34).

6) Работники таможен — за конфискацию контрабандных товаров (пост. СНК 26. II. 24, Изв. 13—14).

II. Премияльное вознаграждение может быть установлено, в целях поощрения, и для производственных рабочих: за качество работы, отсутствие брака, экономию в материале или топливе (премирование кокаетров) и т. п., и в особенности в целях выравнивания оплаты повременщиков со сдельными рабочими (см. цирк. ВЦСПС и ВСНХ 15. X. 24, Т. 263, подтвержденный п. 9 инстр. ВЦСПС 4. II. 25, Изв. 10, и цирк. ВСНХ и ЦК союза строителей 23. VII. 25, ТПГ 174).

См. Премияльное, Процентное вознаграждение.

Преподаватели, см. Педагоги, Учителя.

Привод принудительный нанимателя допускается в случае предъявления к нему нанимающимся гражданского иска, если суд после неявки его по первому вызову признает необходимой его личную явку, после вторичного вызова с предупреждением о приводе в случае повторной неявки (100—101 ГПК). Принудительный привод трудящегося не допускается.

Приговор, см. Арест, Отстранение, II, Увольнение, I, Б, 2.

Приезжие безработные.

Приезжие безработные подлежат регистрации на биржах труда на общих основаниях, и изданные в свое время местными исполкомами постановления, ограничивающие их право на регистрацию, подлежали отмене, кроме исключительных случаев, когда они должны были получить особое подтверждение со стороны НКТ (пост. ВЦИК 7. XI. 24, Изв. 25 г. 4—5).

Призыв, см. Допризывная подготовка, Красная Армия, Территориальные части.

Приказ, см. Взыскания, V, 3.

Примирительные камеры—орган примирительного разбирательства труд. споров (см.).

I. **Компетенция.** Ведению примирительных камер подлежат споры, возникающие при заключении или выполнении колл. или трудовых договоров (170), а равно споры, возникающие при выработке правил внутреннего распорядка (ст. 5 инстр. НКТ РСФСР 20. IX. 26, Изв. 37). Споры, возникающие на почве выполнения колл. или труд. договоров, поступают на разрешение примирительной камеры обычно по рассмотрении их в РКК в случае недостижения в ней соглашения; но обязательное предварительное рассмотрение в РКК установлено лишь для споров, „связанных с проведением в жизнь колл. договоров“ (171), т. е. споров, относящихся к расценочным функциям РКК, — разбивке должностей по разрядам, установлению норм выработки и т. п. (см. РКК, III, А).

II. **Организация.** Передача конфликтов в прим. камеры производится по соглашению сторон заявлением в НКТ или его местные органы (в зависимости от территории, охваченной конфликтом). Споры, вытекающие из труд. договоров, принимаются к рассмотрению в прим. камерах „лишь в случаях, когда со стороны рабочих и служащих выступает союз“ (ст. 1 и 2 Пол. о прим. камерах и третейских судах 23. III. 23, Изв. 12—13, ст. 3 и 5 инстр. 14. VIII. 23, Изв. 4/28). Они вносятся союзами на рассмотрение прим. камеры, когда решению вопроса придается принципиальное значение; в остальных случаях они, при недостижении соглашения в РКК,

направляются в труд. сессию (ср. ст. 3 инстр.).

III. **Состав.** 1) Прим. камеры составляются особо для каждого спора из председателя, каковым является постоянное лицо, назначенное органами НКТ, и равного числа представителей сторон; при этом в качестве представителя нанимающихся обязательно выступает соответственный проф. союз; в качестве представителей нанимателя гос. органа не могут быть привлекаемы представители вышестоящих гос. учреждений (губисполкома и губэконо) (цирк. ТКО 19. XII. 22, Т. 292).

По конфликтам, возникающим за пределами СССР на торговых судах, примирительные камеры образуются в портовых городах под председательством консула СССР (инстр. 15. IX. 26, Изв. 35).

2) Функции председателя сводятся к облегчению сторонам возможности достижения миролюбивого соглашения; в отличие от председателя третейского суда, он не принимает участия в вынесении решения (ср. ст. 4 Пол.).

IV. **Сила решений.** „Достигнутое в прим. камере соглашение является для сторон обязательным“ (173), и его неисполнение может служить основанием к уголовному преследованию (134 УК, см. Уголовная ответственность, I, 1); однако: а) непосредственной исполнительной силы оно не имеет; б) оно может быть отменено НКТ в порядке надзора (см. Отмена) (ст. 13 инстр.).

В случае безуспешного рассмотрения спора в прим. камере, он, — опять таки не иначе, как по соглашению сторон, — может быть передан на рассмотрение третейского суда (ст. 6 Пол.).

См. Военнослужащие, III, 3, Примирительные комиссии, Согласительные комиссии, Транспорт, IV.

Примирительные комиссии.

I. **Прим. комиссии** образуются для рассмотрения трудовых конфликтов, возникающих на почве применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах (см. Батраки, IX), при вол- и райисполкомах, а с разрешения СНК республик — и при сельских советах (пост. СНК 29. VII. 26, Изв. 32), на паритетных началах, из нанимателя (или его уполномоченного)

и представителя союза Всероссийского под председательством председателя исполкома (или сельсовета) (ст. 1 и 2 цирк. НКТ РСФСР 1. X. 24, Изв. 41, ст. 18 Врем. Правил 18. IV. 25, Изв. 20).

Решения, принятые по соглашению сторон, — в отличие от решений прим. камер (см. это слово, п. IV), — приобретают силу судебного решения (цит. цирк. ст. 3) и приводятся в исполнение принудительным порядком по исполнительному листу нар. судьи, который удостоверяет непротиворечие решения закону (цирк. НКТ РСФСР 19. VI. 25, Изв. 31—32). В случае недостижения соглашения или отказа в составлении прим. комиссии, конфликт рассматривается в нар. суде (ст. 4 цит. цирк. 1. X. 24). Порядок рассмотрения дел в примирительных комиссиях подробно изложен в инстр. НКТ РСФСР 20. VI. 25 (Изв. 31—32).

II. Такие же примирительные комиссии образуются для рассмотрения споров учеников с кустарями, ремесленниками, пром. кооперативами и труд. артелями и членами артелей, работающими на дому. Комиссии эти образуются при соответствующем отделе труда под председательством назначенного им лица, в составе представителей проф. союза либо родителей или опекунов ученика, либо самого ученика, с одной стороны, и кооперативной или иной организации, представляющей интересы артели, либо самого нанимателя или его представителя, с другой; в сельских местностях эти комиссии образуются при вол- или райисполкомах под председательством представителя этого исполкома.

При недостижении соглашения спорящие стороны могут обращаться в суд (ст. 26 Врем. Правил об ученичестве 7. VII. 26, Изв. 33).

За решениями, принятыми в прим. комиссии, повидимому, следует признать силу судебного решения, но положение это в цит. Врем. Правилах не выражено, что может создать на практике недоразумения.

См. Согласительные комиссии, Трудовые споры.

Литература: Жаров, В. Т. 26/2.

Приостановка работ может служить основанием к выплате трудящемуся вознаграждения в уменьшен-

ном размере (см. Вознаграждение, VII, 2) и к его увольнению (см. Увольнение, I, А, 2).

Приработок — вознаграждение, получаемое производственными рабочими сверх тарифной ставки. Фактический приработок следует отличать от расчетного, принимаемого за основу при определении сдельных расценок (обычно расценки устанавливаются путем деления на норму выработки не тарифной ставки, а тарифной ставки, увеличенной на определенный приработок, который, таким образом, заранее вводится в зарплату, см. Сдельное вознаграждение, I, 1), и от гарантированного приработка, который также заранее определяется для рабочих, труд которых не поддается переводу на сдельщину, в целях уравнивания их зарплаты с зарплатой сдельщиков и компенсации того увеличения интенсивности их труда, которое вызывается увеличением производительности труда сдельщиков. Гарантированный приработок устанавливается в определенном проценте либо от тарифной ставки повременщика, либо от фактического приработка сдельщиков за данный период.

Прогул, т.-е. неявка на работу без уважительных причин, служит основанием к увольнению (см. Неявка, I) и к наложению дисциплинарного взыскания, если таковое предусмотрено правилами внутреннего распорядка (см. Взыскания, I, 1, А).

Литература: Вейнберг, „Раб. Суд“ 25/5—6, и о нем Лях, В. Т. 25 5—6/133.

Проздежда по КЗТ должна выдаваться только в предприятиях, работа коих сопряжена с быстрым изнашиванием одежды и обуви, по нормам НКТ (86). Такие нормы, однако, выработаны не были, так как предусмотренная КЗТ выдача производственной одежды, представлявшая пережиток периода военного коммунизма, одновременно со снятием рабочих и служащих с натур-снабжения была заменена денежной зарплатой. См. Пастухи, п. 5, Снегодежда.

Производственная практика, см. Практиканты.

Прокуратура, см. Труд. сессии, V.

Промысловые кооперативы. Для промысловых кооперативных артелей

Промышленные заведения.

и товариществ обязательны все узаконения по охране труда—производственной санитарии и гигиене, технические безопасности и охране труда женщин и детей,—не только в отношении лиц, занятых по найму, но и в отношении членов артели или товарищества; однако, длина рабочего дня для взрослых членов их регулируется постановлениями общего собрания и правления самого кооператива и, следовательно, не ограничивается рамками, установленными законом. В соответствии с этим, инспекторам труда предоставлено право обследования этих предприятий (пост. СНК 26. IX. 22, Изв. 9/18, инстр. 27. II. 23, Т. 53).

Промышленные заведения, см. Предприятия.

Просрочка в выплате зар. платы, см. Вознаграждение, VIII.

Простой, см. Приостановка.

Противоядия, см. Молоко.

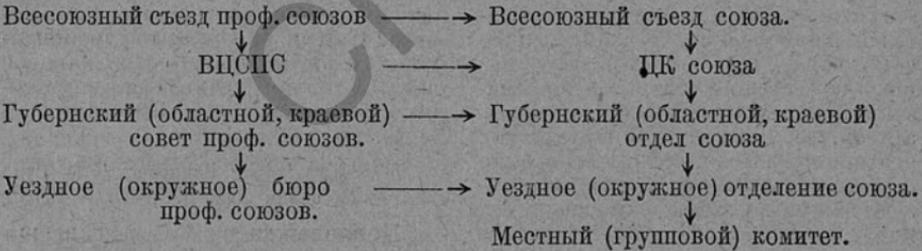
Профессиональные союзы. Основные правовые положения, установленные законом и регулирующие деятельность проф. союзов, сводятся к следующему.

I. Организация проф. союзов. 1) Проф. союзы органи-

зуются на основах, определяемых съездами этих союзов, и регистрируются в объединяющих их межсоюзных органах (152). Никакой регистрации в каких-либо гос. органах для проф. организаций не требуется (в отступление от общего принципа ст. 14 ГК).

2) КЗТ намечает только основную схему проф. 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 самых союзов, ни их масштаба (губернские, областные, всероссийские, всесоюзные). Только в самом названии союзов „производственные“, повторяемом в каждой статье главы КЗТ о проф. союзах, выражен один из основных принципов проф. строительства в СССР—организация их по производственному, а не по профессиональному признаку.

Постановления всероссийских съездов проф. союзов (II, IV и VI) дополняют эту схему, устанавливая в профсоюзном строительстве, подобно организации политических и хозяйственных органов страны, систему двойной связи:



3) Вступление в члены союза добровольно так же как и выступление из союза.

II. Функции проф. организаций. Основная функция проф. союзов—представительство трудящихся, защита их интересов перед нанимателем и перед гос. организациями по всем вопросам труда и быта (151).

В целях облегчения проф. союзам исполнения этой основной функции, „все гос. органы должны, согласно ст. 16“ (ныне ст. 7) „конституции РСФСР, оказывать проф. союзам и их объединениям всяческое содействие“

(155). Содействие это заключается, между прочим, в предоставлении налоговых льгот (освобождение от пром. налога, поземельной ренты, гербового сбора), в льготном тарифе по соц. страхованию, в освобождении от судебных пошлин (п. а ст. 43 ГК в ред. пост. ВЦИК и СНК 26. IV. 26, С. У. 26/25/199) и т. д.

В частности, в качестве представителей интересов трудящихся, проф. организации:

а) принимают участие в большинстве центральных законодательных и административных органов, в силу закона или по персональному

назначению, в особенности, в органах, регулирующих хозяйственную жизнь страны (СТО, ЭКОСО, ВСНХ);

б) участвуют в издании регламентирующих наемный труд постановлений НКТ (18, 106 прим., 123, 129, 133, 135 прим., 137, ср. 109, 112);

в) делегируют представителей в трудовые сессии нар. суда (169);

г) избирают инспекторов труда (147);

д) заключают колл. договоры (15);

е) составляют третейские суды, прим. камеры и РКК (168);

ж) выступают на суде в качестве представителей интересов трудящихся, как в роли обвинителей по уголовным делам, так и в роли защитников интересов трудящихся—истцов или ответчиков в гражданском деле (см. Представители, II). См. также Комитеты, II.

з) Расторгают трудовые договоры (49, см. Расторжение, II, 1).

III. Правовое положение.

1) Для осуществления своих функций, „проф. союзы имеют право приобретать имущество и владеть им, заключать всякого рода договоры, сделки и т. п.“ (155) и, следовательно, являются юридическими лицами. Следует полагать, что юридическим лицом является союз в целом, а не каждый губ. отдел союза; это вытекает из положенного в основу союзного строительства принципа демократического централизма и связанного с ним единства кассы. Отсюда следует, что: а) союз в целом несет ответственность и по обязательствам его местных органов, поскольку они не выходят за пределы лежащих на этих местных органах функций; б) местные органы союза несут ответственность за союз в целом.

Будучи юридическим лицом, союз, тем не менее, не несет материальной имущественной ответственности по заключенным им колл. договорам (20, см. Имущественная ответственность, II).

2) За вред, причиненный союзом в общегражданском обороте, он отвечает на общих основаниях (403 ГК). В частности, к нему неприменима статья 407 ГК, освобождающая гос. учреждения от ответственности за вред, причиненный должностными лицами при исполнении ими служебных обязанностей, во всех случаях, в кото-

рых такая ответственность не предусмотрена особым законом: проф. союз, с точки зрения ст. 13 ГК, является не „учреждением“, а „организацией“, и распространительное толкование ст. 407, имеющей характер исключительной нормы, недопустимо.

IV. Воспрепятствование деятельности проф. союзов карается по ст. 135 УК, см. Уголовная ответственность, I, 3.

См. Комитеты, Отчисления, III, Члены союзов.

Литература: Клинский, Сов. закон о проф. союзах.—Догадов, „Сов. Право“ 25/4. — Его же, В. Т. 25/9. — Троицкий, Порядок удовлетворения претензий проф. союзов, „Рев. Законность“ 26/19—22.

Процентное вознаграждение.

I. Процентное вознаграждение допущено в качестве одной из форм дополнительной оплаты трудящихся по найму (ср. цирк. ВЦСПС 11. III. 26, Т. 58, в силу коего „лица, работающие на проценты, в члены союза приняты быть не могут, так как они работают на основе коммерческого, а не трудового договора“, но „лица, работающие по найму и получающие в дополнение к постоянной зар. плате... процент от выработки в качестве премии, могут быть членами союза“) (ср. Трудовой договор, I, В). Однако, и в качестве дополнительного вознаграждения процентное вознаграждение в гос. органах, в силу установившейся практики, допускается только в отношении категорий служащих, относительно коих имеются специальные узаконения (см. Премирование, I, и ниже, п. II) (ТКО, В. Т. 26/5—6/255). Поэтому, в частности, признана незаконной выдача постоянным штатным юрисконсультам дополнительного вознаграждения в определенном проценте от выигранных сумм (Юр. Бюро, В. Т. 25/12/217).

II. Процентное вознаграждение торговых служащих регулируется пост. СНК 17. VI. 24 (Изв. 25—26) и Основными положениями по применению этого постановления 5. II. 25 (Изв. 10)

Целью допущения процентного вознаграждения является стимулирование торговых служащих к поднятию оборота или прибыльности предприя-

Работа.

тия; поэтому процентное вознаграждение:

1) Может выдаваться тем только служащим, которые принимают непосредственное участие в совершении или исполнении торговых операций и могут оказать влияние на увеличение оборота или прибыльности.

2) Не должно носить огульного характера.

3) Должно быть поставлено в зависимость от конкретных условий торговли данного предприятия — от продажи сверх определенной нормы, рода

проданных товаров (с целью усиления сбыта неходовых), уменьшения накладных расходов и т. п., с учетом прибыльности или убыточности предприятия, причин и условий таковой, конъюнктуры рынка и т. п.

4) Должно уменьшаться соответственно увеличению оборота.

5) Не должно поглощать всей получаемой экономии или прибыли.

Литература: Осипов, „Рев. Законность“ 26/15/18 (о юрисконсультах).

Прочеты, см. Удержания, III, 4.

Р.

Работа, см. Обязанности трудящегося, Открытый воздух, Трудовой договор, I, Б.

Работники заграничных учреждений — см. Заграничные учреждения.

Работники искусств, см. Биржи труда, I, 2, Отдых, II, Родственники, II, Совместительство, III, 1.

Литература: Сборник законов и постановлений о труде работников искусств, изд. ЦК Всерабиса.

Работники милиции, см. Милиция.

Работники просвещения, см. Педагоги.

Работники связи. Рабочий день в центральных и окружных учреждениях Наркомпочтеля, в изъятие из общего постановления ст. 95 о шестичасовом рабочем дне для работников умственного труда, установлен продолжительностью в 7 часов (пост. ЦИК и СНК 4. XII. 25, Изв. 26 г. 1). О совместной службе родственников в почтово-телеграфном ведомстве см. Родственники, II.

См. Телеграфисты, Телефонистки.

Работники транспорта, см. Транспорт.

Рабочее время. I. Общий принцип. „Продолжительность нормального рабочего времени... не может превышать 8 часов“ (94). Понятие рабочего времени обнимает не только время, затрачиваемое на основную работу, но и время, употребленное на приготовление к ней и на вспомогательные работы (чистка машин и т. п.) (94), в частности, для квартирников —

на сдачу и получение работы у нанимателя (см. Квартирники, III, 4)

II. Увеличение рабочего дня. Из общего правила ст. 94 допущен ряд исключений:

1) Рабочее время многих категорий трудящихся ограничивается определенным количеством рабочих часов в месяц, а не в день (помесячный учет рабочего времени, 97, см. Батраки, V, 1, Домовые работники, Домашние работники, IV, 1, Медицинские работники, II, 1, Сезонные работы, II, 1, Транспорт, I, 2). Об оплате этих трудящихся см. Отдых, IV.

При 8-часовом рабочем дне нормальное число рабочих часов в месяц составляет 192 (21 день по 8 час. и 4 дня по 6 час., ср. Льготные часы), при 6-часовом — 150 (25 дней) (ср. ст. 25 Наказа инспекции труда, цит. под словом „инспекция“, и пост. НКТ РСФСР 4. XI. 26 об учете рабочего времени работников детских воспит. учр., Изв. 49—50).

2) Независимо от этого, в известных пределах допускаются сверхурочные работы (см.), оплачиваемые в полудорном и двойном размере против нормы.

3) Для некоторых категорий рабочее время ограничивается нормальными пределами, но в случае необходимости допускается работа в неурочное время, не ограниченная никакими пределами и оплачиваемая соответственно — не соразмерно числу часов, а определенной процентной прибавкой к основному вознаграждению („нагрузка“, см. Ответственные работники, п. 2, Ссыльные пункты, Милиция, п. 1). К этой группе

близко примыкает группа трудящихся с уплотненным рабочим днем: выполнение ими добавочной работы достигается не путем удлинения рабочего дня, а путем интенсификации труда, и применяется та же система вознаграждения в виде процентной нагрузки (См. Транспорт, I, 1).

4) Для некоторых категорий трудящихся допускается введение удлиненного рабочего дня. В частности:

а) „Если работа, выполняемая домашним работником, по своему характеру требует большего количества времени, чем 192 часа, то плата за работу сверх упомянутого количества рабочих часов... включается в общую сумму зар. платы, установленную при найме“ (ст. 12 пост. 8. II, 26, Изв. 8). При этом, однако: 1) лицам, не достигшим 16 лет и не окончившим школы первой ступени, должна быть предоставлена возможность посещать школу для получения первоначального образования (там же, ст. 10 прим.), 2) если по условиям найма домашнему работнику приходится работать в вечерние часы, наниматель обязан освобождать его для общественной работы и учебных занятий один вечер в неделю, сверх выходного дня (ст. 13 прим.).

б) В случаях, когда на сезонных работах по природным или техническим условиям требуется усиленная работа, допускается введение на определенный срок удлиненного рабочего дня (см. Батраки, V, 1, Сезонные работы, I, 4 а, ср. Ученичество, IV, B).

5) Наконец, рабочее время известных категорий работников вовсе не нормируется (94 прим., см. Медработники, II, 2, Места заключения, п. 3, Ответственные работники, п. 2, Спорт I, 3).

III. Сокращение рабочего дня. С другой стороны, для многочисленных категорий трудящихся рабочее время сокращается (см. Вредные работы, п. 1, Горная промышленность, I, Несовершеннолетние, п. 4, Ночная работа, II, Открытый воздух, п. 2, Служащие, п. 2).

Само собою разумеется, что в тех производствах, для которых законодательство не устанавливает сокращенного рабочего дня, таковой по соглашению может быть установлен

коллективным или трудовым договором.

IV. Помимо продолжительности рабочего дня, закон регулирует также время перерывов в работе (см.), предоставляя установление времени начала и конца работ правилам внутреннего распорядка (см.).

См. Отдых, Промысловые кооперативы.

Литература: Гриффин и Могилевский, Труд и рабочее время. — Лях, Рабочее время и время отдыха. — Матиков, Рабочий день, дни отдыха и праздники. — Данилова, В. Т. 24/2. — Каплун, Теория и практика охраны труда, ч. I, 1926, гл. VI. — 0 сокращенном рабочем дне, см. Бенеман, Спец. нормы по охране труда (алфавитный указатель профессий и производств):

Рабочее кредитование, см. Удержания, III, 3.

Рабочий, см. Нанимающийся.

Рабочий день, см. Рабочее время.

Разбивка по разрядам, т. е. отнесение определенных должностей в учреждении или работ в предприятия к тому или иному разряду тарифной сетки, производится РКК (см. РКК, III, A) на основании директивных указаний подлежащего союза (тарифных справочников), в зависимости от тяжести, трудности, опасности и вредности выполняемой работы, ценности рабочей силы данной категории на рынке труда и т. д.

Персональное отнесение отдельных трудящихся к тому или другому разряду производится администрацией, в соответствии с этой разбивкой, с учетом их стажа, но вне зависимости от их образовательного ценза (63).

См. Квалификация, Тариф.

Разряды, см. Разбивка.

Разъезды. I. Расходы работников учреждений и предприятий по разъездам, совершаемым по делам службы, поскольку иное не установлено коллективным договором, оплачиваются предприятием. Это явствует из понятия трудового договора, который предполагает обязанность трудящегося предоставить только свою рабочую силу.

II. С другой стороны, расходы по поездке с места жительства на место службы и обратно, поскольку не оговорено иное, трудящемуся не оплачи-

Расторжение.

ваются, так как он, по смыслу трудового договора (27), должен „предоставить свою рабочую силу“ в месте нахождения учреждения, предприятия или хозяйства нанимателя (в коллективном договоре нередко выговаривается выдача за счет предприятия трамвайных талонов рабочим, живущим на расстоянии более двух верст от предприятия).

Расторжение трудового договора может иметь место по инициативе сторон, — нанимателя или трудящегося, — либо третьих лиц — проф. союза, инспектора труда и др. О расторжении договора нанимателем см. Увольнение. Здесь мы рассмотрим только другие два случая.

1. Расторжение договора трудящимся. Основания расторжения.

1) При заключении договора *на срок*, трудящийся может расторгнуть его лишь при наличии определенных оснований. Некоторые из них перечислены в самом КЗТ. Таковы:

а) нарушение нанимателем принятых им на себя по договору обязательств, в частности, невыплата в срок условленного вознаграждения (48, п. а и б);

б) нарушение нанимателем законов о труде (а также всех изданных в ихразвитие постановлений) (48, п. б);

в) грубое обращение с нанявшимся со стороны нанимателя, представителей администрации или членов их семей (48, п. в);

г) изменение в худшую сторону санитарно-гигиенических условий работы (48, п. д); ухудшение же условий труда, вызванное заключением нового колл. договора, не может служить основанием к расторжению договора по ст. 48, т.е. с получением выходного пособия (см.) (Юр. Бюро, В. Т. 25/10/195, ТКО, В. Т. 26/1/176; см. Изменение, 1);

д) перевод предприятия или учреждения в другую местность (см. Перевод, 1).

Помимо этих специальных оснований, поскольку КЗТ устанавливает, что „всякий трудовой договор может быть расторгнут также по требованию проф. союза“ (49), трудящийся может добиваться через союз расторжения и в случаях, не подпадающих ни под один из перечисленных пунктов, напр., при непредвиденном

изменении в его семейном или материальном положении (перевод мужа в другой город, выход замуж и т. п.). Однако, и самовольное расторжение трудящимся срочного договора, даже при отсутствии достаточных оснований, фактически не влечет за собою для него никаких отрицательных последствий. В частности: а) оно не лишает его права на получение всего заработанного вознаграждения, б) оно не дает нанимателю права искать причиненных ему этим расторжением убытков (Юр. Бюро, В. Т. 26/3/144), если только оно не дает основания к привлечению трудящегося к уголовной ответственности (см. Вред, П, Б, 1).

См. Выходное пособие I, А, 1, Неустойка, Предупреждение, П, 3.

2) При заключении договора *на неопределенный срок* трудящийся имеет право расторгнуть его во всякое время, но обязан предупредить о том нанимателя (см. Предупреждение, П).

Существенные ограничения свободы расторжения договора установлены для работников мест заключения и милиции, а также для некоторых категорий должностных лиц, напр., председателей и членов сельсовета, которые „не имеют права оставлять своих должностей и работы без ведома и согласия сельсовета и волсполкома“ (ст. 26 Пол. 16. X. 24, С. У. 24/82/827). Наоборот, возможность расторжения договоров расширена для несовершеннолетних (см.).

II. Расторжение договора помимо воли сторон.

1) „Всякий трудовой договор может быть расторгнут по требованию проф. союза“ (49). Это правило находит себе применение: а) в тех случаях, когда сам трудящийся лишен возможности расторгнуть договор, несмотря на наличие уважительной причины, вследствие исчерпывающего характера даваемого ст. 48 перечня оснований к досрочному расторжению (см. выше, I, 1); б) в отношении неорганизованных рабочих — для замены их членами союза (см. Наем, I, 3 а); в) в отношении членов союза — в случае нарушения союзной дисциплины (штрейкбрехеры), а также в случае совершения ими поступков, опорочивающих их

и как членов союза, в частности, при хищении, краже и т. п. уголовных деяниях, которые дают нанимателю основание к увольнению лишь после того, как они будут установлены вступившим в силу приговором суда; союзы этим ограничительным условием, естественно, не связаны (цирк. ВЦСПС 16. VI. 23, Т. 132).

Низовые проф. организации не могут самостоятельно пользоваться правом, предоставленным союзам ст. 49 (напр., групповой комитет, ГКК 13. VII. 25, С. 31).

„В случае несогласия предпринимателя с требованием проф. союза, последнее может быть обжаловано в конфликтном порядке“ (49), т. е. в прим. камеры и трет. суды (см. Труд. споры, II, 2). Что касается до случаев несогласия самого трудящегося (при снятии с работы), то требование проф. союза может быть им обжаловано только по союзной линии (Центр. Конфл. Комиссия, В. Т. 23/5 — 6/138), но не в судебном порядке (ГКК 27. I. 25, С. 2).

Следует отметить, что снятие трудящихся с работы с разрешения проф. союза не равносильно их увольнению по требованию проф. союза, а потому оно должно быть в общем порядке обосновано одним из поводов к увольнению, установленных в законе (ГКК 26. X. 25, С. 57).

2) Увольнение лиц, состоящих на гос. или общественной службе, возможно и по приговору уголовного суда, в качестве меры наказания, вытекающей „из признания судом невозможности оставления осужденного на занимаемой им должности“ (37 УК).

Равным образом, и дисциплинарный суд может применить в качестве меры взыскания увольнение от должности (см. Взыскания, I, 1, Б). Такое же право органы милиции имеют в отношении дворников (см.).

Постановление уголовного суда, разумеется, может быть обжаловано самим подсудимым, но не может быть обжаловано нанимателем.

3) Расторжение трудовых договоров с членами ВКП и ВЛКСМ может иметь место и в партийном порядке — в порядке откомандирования (пост. СНК 9. II. 21, С. У. 21/11/76).

4) Договор с несовершеннолетним может быть расторгнут его родителями

или опекуном, а равно и инспекцией труда (31, см. Несовершеннолетние, п. 3).

Литература: I. Муркес, В. Т. 24/1.— П. Хмельняцкий, Расторжение труд. договора по требованию парт. организаций, ВСО 26/1.

Расценки сдельные — сдельная оплата, определяемая РКК не для какого-либо индивидуального заказа, а для определенного типа повторяющихся операций, на основе установленных РКК норм выработки (см. Нормы выработки, Сдельное вознаграждение).

Расценочно-конфликтные комиссии. I. Организация.

1) Поскольку РКК являются „ближайшим органом надзора за исполнением колл. договоров“ (26), их организация в предприятиях и учреждениях, заключивших такой договор обязательна. В предприятиях, не заключивших договора, они могут быть организованы по соглашению между администрацией и проф. союзом; при недостижении соглашения вопрос разрешается в порядке примирительно-третейского разбирательства (пост. 4. VI. 23, Изв. 22).

2) Если число трудящихся в предприятии или учреждении менее пяти, то особой РКК в нем, во всяком случае, не организуется, и ее функции выполняются объединенной (районной) РКК при групповом комитете соответствующего союза.

В военном ведомстве РКК образуется лишь в производственных предприятиях и в предприятиях и учреждениях, состоящих на хоз. расчете (см. Военнослужащие, II, 1).

3) При отсутствии местной и районной РКК подлежащие компетенции РКК вопросы разрешаются:

а) либо по соглашению администрации с проф. союзом (76 прим., 104 прим.); этот же порядок должен соблюдаться и при увольнении по п.п. в и г ст. 47 (см. ниже, III, В, 3) (см. Увольнение, II, 1), а также в тех случаях, в коих по КЗТ соответственные вопросы разрешаются по соглашению администрации и проф. союза (установление норм выработки, 56), разрешение же их в РКК предусматривается лишь Положением о ней (см. ниже III, А, 2);

Расц.-конфл. комиссии.

б) либо по соглашению сторон, и лишь при недостижении соглашения — в конфликтном порядке (48 прим., 74; также, повидимому и 83, 118).

II. Состав. 1) РКК образуются из равного числа представителей фабрично-заводского или местного комитета и администрации (168, ст. 5 Пол. о РКК 3. XI. 22, Изв. 12/21).

Представители эти могут быть постоянными или меняться.

2) Если число работников предприятия менее 25, то представителя комитета в РКК заменяет делегат-уполномоченный (прим. к ст. 1 Пол. о фабзавкомах и месткомах 26. II. 25, Изв. 15 — 16).

3) Представителями администрации могут быть не только лица, принадлежащие к администрации того предприятия, в котором возник конфликт (или сам наниматель), но и представители организации нанимателей, напр., комитета рыночных торговцев, — по спорам, возникшим у входящих в эту организацию лиц, или выборные представители группы нанимателей — по спорам, возникшим у этих нанимателей (так обычно организуются районные РКК). Но такие представители не могут представлять интересов нанимателей, не входящих в данную организацию или не участвовавших в выборах, вследствие чего решение, вынесенное РКК по их делу, может быть отменено, как незаконное, в порядке надзора (см. Отмена, I, 2).

III. Функции. Как показывает самое название РКК, они выполняют функции двоякого характера — по установлению расценок и по разрешению конфликтов.

А. К расценочным функциям РКК относятся:

1) утверждение разбивок работ и должностей по разрядам (персональное же распределение нанимающихся по разрядам, поскольку иное не установлено колл. договором, производится администрацией);

2) утверждение норм выработки и сдельных расценок;

3) проверка расчетов по зарплате по заявлениям нанимающихся или комитета (ст. 2 Пол. о РКК 3. XI. 22, Изв. 12/21, ср. ст. 57 КЭТ);

4) определение размера вознаграждения за незаконченную сдельную работу (74);

5) определение вознаграждения при изменении расценок (76 прим.).

Б. Конфликтные функции РКК. 1) РКК является первой инстанцией по разрешению трудовых споров, притом только тех, которые возникают на почве применения колл. или труд. договора (172). В частности, сюда отнесены споры о наличии обстоятельств, дающих трудящемуся право расторгнуть договор с получением выходного пособия (48 прим.), о стоимости инструмента (пост. 11. VI. 23, Изв. 21).

2) Споры, возникающие на почве заключения или изменения колл. договоров, РКК не подлежат (см. Труд. споры, II, 2).

В. На РКК лежит и ряд других функций, возложенных на нее специальными постановлениями:

1) надзор по проведению колл. договора (26);

2) разработка проекта правил внутреннего распорядка (ст. 4 Пол. о РКК, ср. 54);

3) санкция расторжения труд. договоров по непригодности трудящегося или вследствие систематического неисполнения им своих обязанностей (47, прим. 1); без санкции РКК могут быть уволены только: а) квартирники и б) лица, занятые на сезонных работах, проработавшие фактически менее одного месяца, поскольку на них распространяется постановление 4. VI. 26 об условиях труда на сезонных работах (см. Квартирники, III, 7 б, Сезонные работы, I, 7, Б, 2);

4) установление времени, порядка и очереди пользования отпусками (118);

5) санкция вычетов из зар. платы (83, см. Удержания, II а), замены отпуска денежной компенсацией (91, см. Отпуск, VI, 1 а) и применения сверхурочных (104 прим., см.);

6) определение пригодности спецодежды (пост. 1. VII. 23, Изв. 2—26);

7) отстранение от должности нанимающегося, совершившего уголовно-наказуемое деяние, и разрешение вопроса о выплате ему вознаграждения (разъяснение 21. V. 25, Изв. 24);

8) установление формы испытаний и проб (ст. 2 п. д Пол. о РКК.).

Само собою разумеется, что приведенный список вопросов, разрешаемых РКК, не является исчерпывающим: он может быть расширен колл. договором (нередко в компетенцию РКК включается вопрос о проведении сокращения штатов) или в конкретных случаях — согласием сторон на рассмотрение данного дела в РКК. Наоборот, сужение функций РКК в колл. договоре недопустимо (19).

IV. Исключительность компетенции РКК. 1) При наличии РКК в предприятии ее решение не может быть заменено соглашением нанимателя с вышестоящей организацией, напр., с тарифно-экономическим отделом губотдела союза (ср. ГКК 26. X. 25, С. 58). 2) Вопросы, составляющие исключительную компетенцию РКК (см. выше III, А и В), не могут приниматься к рассмотрению и труд. сессиями (ср. цирк. письмо НКГ РСФСР и ВЦСПС 20. V. 26, Изв. 24—25, и ГКК 3. IX. 25, „Определения ГКК В. С. РСФСР“, № 157, по вопросу о выплате вознаграждения отстраненному от должности, см. п. III, В, 3). Однако, увольнение по п.п. в и г. ст. 47, фактически произведенное нанимателем помимо РКК, дает трудящемуся право оспаривать его в судебном порядке, несмотря на отсутствие решения РКК (см. Увольнение, II, 1).

V. Дела, не подведомственные РКК. 1) Рассмотрению в РКК не подлежат „дела, возникающие на почве нарушения законов о труде“ (ст. 3 прим. Пол. о РКК), т.-е., очевидно, дела, в которых возникший конфликт не может быть рассмотрен особо от уголовного дела, подлежащего компетенции государственного суда (см. Уголовная ответственность), а потому должны быть переданы вместе с уголовным делом труд. сессии (напр., дело о выдаче выходного пособия при расторжении договора трудящимся вследствие нанесенного ему оскорбления, факт которого подлежит установлению в уголовном суде). Поскольку такой неразрывной связи нет, уголовное дело должно быть выделено для передачи в труд. сессию (ст. 14 Пол.), а РКК не лишается права разрешить самый конфликт.

2) Не подведомственны РКК споры по заключению колл. договоров (см. выше, п. III, В, 2).

VI. Порядок рассмотрения дел. 1) В целях обеспечения обеим сторонам полного равноправия, они выбирают по одному председателю и одному секретарю; обязанности эти выполняются по очереди, притом так, чтобы в одном и том же заседании та и другая обязанность не выполнялась представителями одной стороны (ст. 6 Пол.). На практике, в виду неудобств, связанных с отсутствием постоянного секретаря, обязанности такового нередко исполняет особо приглашенный технический секретарь, не пользующийся правом голоса.

2) РКК разрешает все конфликты (п. III, В) и принимает проект правил внутреннего распорядка по соглашению сторон (ст. 11 Пол.); поэтому все представители каждой стороны, вместе взятые, имеют лишь один голос, а несоблюдение установленного законом для этих дел численного паритета не может служить основанием к отмене решения РКК (пост. НКГ, В. Т. 26/1, 172). Все остальные перечисленные в п.п. А и В вопросы разрешаются РКК простым большинством голосов, при любом количестве членов с обеих сторон (ст. 10 Пол.); но вопросы, разрешаемые таким образом, могут быть, как той, так и другой стороной, в течение 24 часов поставлены на второе рассмотрение РКК по соглашению сторон (ст. 10 прим.). На практике и эти вопросы решаются не простым большинством, а на началах паритетности; так вопрос разрешается и в новом Пол. о РКК, утвержденном ВЦСПС 17. II. 25, не получившем силы закона, но применяемом некоторыми хоз. органами (Пол. 17. II. 25 официально опубликовано не было, но было перепечатано в различных изданиях проф. организаций, например, в книгах Шуликова и Сеньюшкина, цит. под словом „Комитеты“).

VII. Последствия недостижения соглашения. При недостижении соглашения в РКК, а также и при разделении голосов по вопросам, разрешаемым голосованием (п. VI, 2), спор может быть передан либо, по соглашению сто-

Расчет.

рон, в органы примирительно-третейского разбирательства, либо, при отсутствии соглашения,—в суд (см. Труд. споры, II, 1). Вопросы, составляющие исключительную компетенцию РКК, в частности, вопрос об увольнении по п. п. в и г ст. 47, могут пересматриваться лишь в органах примирительно-третейского разбирательства. Это следует признать, хотя ни одна из статей, относящихся к этим случаям (47 прим. 1, 48 прим., 74, 76 прим., 83, 91, 104 прим., 118), об этом не говорит, вследствие того, что подлежащие споры не имеют характера споров о праве (см. Труд. споры, II, 1).

VIII. Пересмотр и отмена решений. В случае достижения соглашения в РКК, ее решение является окончательным (173) и не может быть подвергнуто пересмотру ни в органах примирительного разбирательства (цирк. НКТ РСФСР 6. VI. 25, Изв. 31—32), ни в труд. сессии (цирк. НКТ РСФСР 28. VI. 24, Изв. 25—26). Однако:

1) Если РКК, признав за трудящимся право на взыскание, не устанавливает суммы такового, то суд обязан, не пересматривая вопроса о праве на иск, войти в рассмотрение вопроса о размере искомых требований (ГКК 26. X. 25, С. 56, ГКК 18. I. 26 и 23. II. 26, В. Т. 26/4/82 и 83, ГКК 28. IX. 26, В. Т. 26/11/52).

2) Решение РКК может быть отменено в порядке надзора (см. Отмена, I). В этом случае местные органы НКТ возвращают дело для пересмотра в РКК и лишь в случае вторичного вынесения того же решения они должны передать дело в труд. сессию (НКТ, В. Т. 25/12/211).

3) Нет оснований не признавать за самой РКК права пересмотра своих решений, поскольку таковые не получили санкции органа НКТ, придающей им исполнительную силу (см. п. IX). Однако, в целях обеспечения прочности решениям РКК, практика признает, что одно только постановление РКК о пересмотре дела не отменяет прежнего решения, которое остается в силе до вынесения РКК нового решения; поэтому, если стороны в РКК не придут к соглашению, то спор может быть передан на разрешение высшей инстанции лишь после отмены первого

решения в порядке надзора органом НКТ.

IX. Принудительное исполнение. В случае отказа нанимателя от добровольного выполнения принятого РКК решения, нар. судья, не входя в рассмотрение решения РКК по существу и удостоверившись по надписи отдела труда, что таковое не противоречит закону, выдает исполнительный лист (пост. Пл. В. С. 4. IX. 25, Изв. 46, подтвержденное цирк. НКТ РСФСР 14. IX. 25, Изв. 40—41).

Отказ нар. судьи в выдаче исполнительного листа может быть обжалован, по ст. 203 ГПК, в губ. суд (ст. 6 цит. цирк. 14. IX. 25). См. Трудовые споры.

Литература: Малков и Краснопевцев, Практическое руководство для РКК.—Хлебников, РКК.—Поволоцкий, В. Т. 26/10 и 11.—Жемчужникова, В. Т. 26/8—9.—П-ров, „Промышленность и Торговля“ 26/5—6.—Лях, В. Т. 25/7—8.—Троицкий, В. Т. 25/9.—Хлебников, В. Т. 25/5—6, и о нем же Лях, В. Т. 26/4/152.—Тарнопольский, „Право и Жизнь“ 24/9.—Бухов, ЕЮ 25/32.—Резников, В. Т. 25/1.—Френкель, там же.—Ревзин, „Вестник Труда“ 25/1.—Жемчужникова, В. Т. 24/1.—Войтинский, В. Т. 23/6.

Расчет зар. платы, по заявлению трудящегося или комитета рабочих и служащих о его неправильности, проверяется РКК (см. РКК, III, А, 3).

Расчетная книжка. I. Не требуя для трудового договора письменной формы (см.), КЗТ обеспечивает трудящемуся возможность доказывать условия договора и невыполнение их нанимателем путем установления обязательной выдачи расчетной книжки (29 и пост. 25. II. 24, Изв. 10—11).

Выдача расчетных книжек обязательна для всех нанимателей и в отношении всех нанимающихся за исключением:

- а) лиц, принадлежащих к администрации (29);
- б) нанятых на срок менее одной недели (29);
- в) батраков (см. Батраки, II, 1);
- г) учеников в мелкой промышленности (см. Ученичество, IV, Б, 2);
- д) лиц, работающих на славных работах (см.), где взамен расчетных книжек заключается письменный договор, индивидуальный или с груп-

пою рабочих, которые должны быть перечислены в приложенном к договору списке.

При заключении договора с артелью, кроме общей книжки, выдаваемой всей артели, как целому, расчетная книжка выдается еще и каждому члену артели (29 прим. 1).

II. В расчетной книжке, помимо основных условий договора, отмечают:

1) все последующие изменения условий трудового договора, с обозначением срока таковых (цит. пост. 25. II. 24);

2) записи о выдаче зар. платы (там же);

3) выполненные трудящимся сверхурочные работы (108);

4) заявления сторон о расторжении договора (пост. 25. II. 24, см. Предупреждение, I, 5);

5) случаи получения отпусков, время и срок их использования, получения компенсации, ее размер, время выдачи и основания выдачи таковой (ст. 19 правил об отпусках 14. VIII. 23, Изв. 4/28);

6) выданные спецодежда и предохранительные приспособления (§ 11 инстр. НКТ РСФСР 1. VII. 23, Изв. 2/26).

III. Расчетная книжка выдается нанимателем бесплатно в течение семи дней со дня окончательного приема на работу. Расчетная книжка хранится у трудящегося и передается им нанимателю для заполнения за несколько дней (от семи до двух) до выдачи зар. платы. Допускается составление расчетной книжки в двух экземплярах, из коих один хранится у нанимателя, а другой — у трудящегося (ст. 7—12 цит. пост. 25. II. 24).

IV. В случае неполноты и неясности записей в расчетной книжке, тяжесть доказательства лежит на нанимателе; напр., если в нее не внесена запись о выдаче зар. платы, наниматель должен доказать факт выдачи ее другими способами; в случае противоречия между содержанием двух экземпляров расчетной книжки, предпочтение отдается записи, более благоприятной для трудящегося (ст. 3 прим. и ст. 9). Но отсутствие расчетной книжки по вине нанимателя не освобождает трудящегося от обязанности доказать

свой иск в общем порядке ст. 118 ГПК (ГКК 10. XII. 25, С. 69, по вопросу об оплате сверхурочных работ).

V. Нарушение правил о расчетных книжках карается в административном порядке (см. Административная ответственность, I). См. УКК 29. VIII. 24, С. 56.

См. Домашние работники, I, 2, Квартирники, III, 2.

Литература: Лях, Трудовой договор, стр. 39—46.—Орлов, В. Т. 24/5—6.

Ребенок, см. Кормящие, Малолетние, Члены семьи.

Регистрация, см. Батраки, II, 3, Биржи труда, III, 1, Колл. договор, III, Профсоюзы, I, 1, Персональные оклады, II, Третейские суды, IV.

Ремесленники, см. Квартирники, Ученичество, IV.

Ремонт механизмов и сооружений может служить основанием к допущению сверхурочных работ (см.).

Ремонтные рабочие. Рабочее время нормируется особыми правилами ст. 97 и, сверх того, допускается применение сверхурочных работ за пределами максимума, установленного ст. 106. См. Сезонные работы, II.

Респираторы, см. Предохранительные приспособления.

Решения, см. Отмена, Прим. камеры, РКК, Трет. суды, Труд. сессии.

Родители, см. Несовершеннолетние, п. 3, Кормящие, Родственники, Члены семьи.

Родственники. I. Действие КЗТ распространяется на всех лиц, работающих в предприятии (или хозяйстве), хотя бы эти лица состояли в родстве с владельцем предприятия, за исключением его отца, матери, супруга, детей, братьев и сестер, работа коих допускается без заключения трудового договора. Однако: 1) по требованию этих лиц владельцы обязаны и с ними заключить трудовые договоры, причем в этом случае на них распространяется действие законодательства о труде; 2) независимо от заключения или не заключения труд. договора, инспекция труда осуществляет в отношении предприятий, применяющих труд родственников, все предоставленные ей права в полной мере (пост. 19. II. 23, Изв. 7).

Роды.

II. Воспрещается совместная служба в одном гос. учреждении или предприятии родителям, супругам, братьям, сестрам, сыновьям, дочерям, а равно родителям, братьям, сестрам и детям другого супруга, если такая совместная служба связана с подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 2 пост. СНК 21. XII. 22, С. У. 23/1/8), за исключением: 1) тех случаев, когда подчиненная или подконтрольная должность замещается в выборном порядке (там же, ст. 2 прим.); 2) службы по почтово-телеграфному ведомству (кроме центральных управлений), педагогов, лекторов, преподавателей и библиотекарей, артистов и музыкантов гос.

театров и студий, врачей в лечебных и санитарных учреждениях Наркомздрава, агрономов, земледельцев, автомехаников, селекционеров, мелиораторов и ученого персонала опытно-показательных станций, совхозов и т. п. учреждений Наркомзема; 3) исключительных случаев, разрешаемых губернскими (областными, краевыми) отделами труда по согласованию с РКИ и прокурором (пост. СНК РСФСР 10. XII. 23, Изв. 24 г. 2—3, с поправкою в Изв. 4).

III. К родным детям приравняются и приемные (УКК 30. IX. 24, С. 68).

Роды, см. Беременные.

Рожицы, см. Беременные.

С.

Санитарная инспекция, см. Инспекция.

Сверхброня — подростки и переростки (см.), принимаемые на работу сверх установленного законом процента брони (см.), в проценте, определяемом предприятием по соглашению с местным органом соц. страхования, и оплачиваемые лишь этим последним в размере обычного пособия по безработице. Заполнение сверхброни производится обязательно через секции бирж труда по найму подростков (а где их нет, — через соответствующие проф. секции бирж), но наниматель имеет при этом право подбора (ст. 6 Пол. 30. XII. 24, Изв. 25 г. 1).

Сверхурочные работы. I. Общ. принцип. „Сверхурочная работа, как общее правило, не допускается“ (103).

II. Пределы допустимости. Сверхурочная работа допускается лишь:

- 1) в исключительных случаях;
- 2) не иначе, как с санкции РКК или, при отсутствии таковой, проф. союза и с разрешения инспектора труда (104 прим.), и притом,
- 3) для каждого трудящегося в количестве не более 4 часов в течение двух дней подряд и в общей сложности не более 120 часов в году (106). (Таким образом, сверхурочная работа может производиться и в те-

чение 4 часов в сутки, но тогда она не может производиться на следующий день).

III. Случаи допустимости. 1) К числу исключительных случаев, в коих в этих узких пределах допускается применение сверхурочных работ, законом отнесены:

а) в интересах общественных — производство „работ, необходимых для обороны республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей“, а также производство „общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению и канализации, транспорту и почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование“ (п. а и б ст. 104).

б) В интересах трудящихся — производство „временных работ“ (т.-е. сроком не более одного месяца, см. Временная работа, I), „по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся“ (п. г. ст. 104).

в) В интересах предприятия — „при необходимости закончить начатую работу, которая, вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства, не могла быть закончена в нор-

мальное рабочее время, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собою порчу материалов или машин" (п. в. ст. 104). Таким образом, допущение сверхурочной работы в интересах нанимателя ограничивается по закону наиболее тесными рамками: требуется и непредвиденность задержки, и технический характер ее, и угроза имущественного вреда.

Изложенные положения касаются исключительно промышленных предприятий. Применительно к ним разрешается вопрос о допущении сверхурочных работ в других отраслях народного хозяйства (применение сверхурочных работ в торговых заведениях при переучете товаров, при заключении книг и т. п.).

2) Вне указанных пределов применение сверхурочных работ, по общему правилу, не допускается. Исключение сделано лишь для сезонных работ. На сезонных работах, подпадающих под действие пост. 4. VI. 26, допускается удлинение рабочего дня (см. Рабочее время, II, 4), а на сезонных работах, не подпадающих под действие этого постановления, допускается применение сверхурочных работ в объеме, превышающем указанный выше (II, 3) предел, и притом не только в перечисленных исключительных случаях, но в силу самого сезонного характера работ, который сам по себе оправдывает необходимость применения сверхурочных. (Положение это в законе прямо не выражено, но вытекает из общего смысла примечания к ст. 106 и из установившейся практики). Однако, такое применение сверхурочных работ сверх законных 4 часов за два дня и 120 часов в год может иметь место не иначе, как по постановлениям НКТ. В частности, такие постановления издаются ежегодно в отношении работ по заключению балансов (пост. 20. IX. 26, Изв. 36); см. также Аварийные работы, Мед. работники, II, 4, Сезонные работы, II, 2, Сплавные работы.

3) Необходимо отметить, что практика перешла за установленные законом пределы, и местные органы НКТ, учитывая потребности хозяйственных органов, дают разрешение на производство сверхурочных работ вне предусмотренных ст. 104 исключи-

тельных случаев и с превышением установленных ст. 106 предельных норм. Центральные органы ведут с таким широким применением сверхурочных работ непрерывную борьбу (см. цирк. 12. VI. 26, Изв. 24 — 25, и цирк. НКТ РСФСР 30. VIII. 26, Изв. 36). Однако, и они вынуждены допустить применение сверхурочных работ вследствие невозможности пополнения числа работников за недостатком жилищ или за отсутствием свободной квалифицированной рабочей силы (см., в частности, Транспорт, I, 4).

С другой стороны, необходимо учесть, что работа, превышающая нормальную продолжительность рабочего дня, допускается в ряде отраслей в других формах, при которых она не может рассматриваться, как сверхурочная, поскольку самый „урок“ вовсе не ограничивается или не всегда ограничивается определенным количеством рабочих часов (см. Рабочее время, II, 3, 4 и 5). См., однако, Места заключения, п. 3.

Не рассматривается, как сверхурочная, работа служащего с шестичасовым рабочим днем, командированного на предприятие с 8-часовым рабочим днем. Однако, он все же получает дополнительную оплату, если в учреждении с 8-часовым рабочим днем существует (в связи с удлинением рабочего времени) более высокая оплата, причем вопрос о размере дополнительной оплаты разрешается не по общим нормам ст. 60 (см. ниже, VI), а по соглашению сторон или в конфликтном порядке (ТКО, В. Т. 25/10/197).

Независимо от этого, оплата сверхурочной работы во время командировок производится лишь в том случае, если по условиям работы командированного распределение рабочего времени находится под точным контролем администрации, как это имеет место при командировках производственных рабочих. Если же условия работы ставят его в распределении его рабочего времени вне контроля администрации, в частности, связаны с разъездами, как это имеет место у инспекторско-ревизионного персонала и у торговых агентов, сверхурочная работа особой оплате не подлежит (НКТ, В. Т. 26/8—9/116).

Сверхурочные работы.

IV. Трудящиеся, недопускаемые к сверхурочной работе. К производству сверхурочных безусловно не допускаются несовершеннолетние (105) и беременные и кормящие грудью (131), а также некоторые отдельные группы рабочих, занятые во вредных производствах, напр., в производстве азотной, серной и соляной кислоты (пост. 30. VIII. 22, „Сборник обяз. пост. по технике безопасности“, ч. IV), в производстве мышьяковых препаратов (Правила 10. IV. 22 о мерах безопасности в осн. хим. пром., „Сборник“, ч. III).

V. Обязательность сверхурочных работ. Нередко колл. договоры или правила внутр. распорядка предусматривают обязанность нанимающихся работать в необходимых случаях сверхурочно (см., напр., правила внутр. распорядка для домовых работников, пост. НКТ РСФСР 12. VIII. 25, Изв. 36, которые за отказ от выполнения сверхурочной работы предусматривают наложение дисциплинарных взысканий, вплоть до увольнения); аналогичные постановления имеются обычно в табелях взысканий промышленных предприятий на случай отказа от выполнения сверхурочных работ, предусмотренных правилами внутреннего распорядка. Но и там, где этого нет, трудящиеся, по разъяснению НКТ РСФСР 10. XI. 25 (Изв. 46), обязаны работать сверхурочно в тех пределах, в каких сверхурочная работа разрешена в установленном порядке. Отказ трудящегося от сверхурочной работы не может рассматриваться, как расторжение трудового договора с нанимателем, но по решению РКК возможно его увольнение по п. г ст. 47 (систематическое неисполнение обязанностей). Напротив, производство сверхурочных работ вне рамок, установленных законом, не допускается даже при наличии согласия трудящегося (28, см., однако, ниже, п. VI, 2).

VI. Оплата сверхурочных. 1) Вознаграждение за сверхурочные не может быть ниже полutorного размера нормального вознаграждения за первые два часа сверхурочной работы, в том числе и за льготные часы (накануне дней еженедельного отдыха и праздничных дней, пост. 4.

IX. 26, Изв. 34), и двойного — за последующие часы, а также за работу в дни отдыха и праздничные дни (60).

а) При повременной оплате часовое вознаграждение определяется посредством деления полного месячного вознаграждения (включающего и гарантированный приработок) на 150 при шестичасовом рабочем дне и на 192 — при восьмичасовом (см. ст. 25 Наказа инспекции труда, цит. под словом „инспекция“).

б) При сдельной оплате работающие в сверхурочные часы, согласно общепринятому ныне толкованию ст. 60, получают за исполняемую работу вознаграждение по установленным для урочного времени сдельным расценкам, к которым доплачивается 50% (для первых двух часов) или 100% (для последующих) от их тарифной ставки (ГКК 11. II. 26, С. 18, обоснованное практикою зарегистрированных колл. договоров, и ТКО, В. Т. 26/3/146 и 26/4/148). Само собою разумеется, что колл. договорами могут быть установлены и более льготные условия оплаты.

в) При месячном учете рабочего времени сверхурочные часы оплачиваются: в пределах произведения 2 часов на число фактических рабочих дней в месяце — в полutorном размере, а последующие — в двойном, независимо от распределения часов работы по отдельным дням (ст. 16 Пол. о раб. времени на транспорте 6. VI. 25, прил. к Изв. 29). Ст. 29 Пол. о раб. времени в учр. леч.-сан. дела 23. XII. 22 (Изв. 23 г. 4) и ст. 8 пост. 26. VII. 23 о введении трехменной системы работ в пож. командах (Изв. 4/28) применяют менее точную систему оплаты в полutorном размере первых 48 часов (правильнее было бы говорить о первых 50 часах, так как среднее число рабочих дней в месяце — 25).

Равным образом, во всех прочих случаях, когда взамен проработанного еженедельного дня отдыха или праздничного дня по закону предоставляется непрерывный 42-часовой отдых в один из следующих дней недели, оплата производится в обычном размере (ст. 5 цит. пост. 4. IX. 26). В случаях же, не пре-

дусмотренных законом, компенсация сверхурочных работ предоставлением свободных часов в другие дни, по общему правилу, не допускается, но по разъяснению Юр. Бюро может иметь место в исключительных случаях, по соглашению с проф. союзом (В. Т. 25/7 — 8/302).

2) Оплате подлежит и сверхурочная работа, произведенная по распоряжению администрации вне пределов, указанных законом. Однако, Пл. В. С. 12. IV. 26, признавая неприменимость к этим случаям ст. 30 и 147 ГК, устанавливающих полную недействительность противозаконных договоров, разъяснил, что вопрос об оплате сверхурочных работ, производимых по распоряжению администрации в течение долгого времени с нарушением ст. 103 и 104 КЗТ, разрешается в зависимости от конкретных обстоятельств дела, т.-е. в конфликтном порядке (В. Т. 26/5 — 6/250).

Если же работа производится трудящимся сверхурочно по собственному почину, без распоряжения администрации, то она оплате не подлежит (ср. ГКК 20. III. 24, С. 8, и ТКО, В. Т. 25/12/219). Но, с другой стороны, отказ в оплате сверхурочных работ исключительно потому, что администрация не давала формального распоряжения о производстве таковых, не обоснован: если самими условиями работы трудящийся был поставлен в необходимость производить сверхурочную работу и если администрация знала об этом, но не приняла соответственных мер, работа должна быть оплачена (разъясн. НКТ, цит. в статье Жемчужниковой, „Рев. Законность“ 26/19 — 22/37).

См. Дополнения.

VII. Контроль над применением сверхурочных работ. В целях облегчения контроля, нанимателям вменяется в обязанность отмечать о произведенных сверхурочных работах в расчетных книжках и в особой книге сверхурочных работ, которая должна вестись на каждом предприятии (108).

См. Опоздание.

Литература: Повецкий, Оплата сверхурочных при сдельных работах, В. Т. 25/12. — Троицкий, К вопросу об оплате сверхурочной работы, „Рев. Законность“ 26/15 — 18/100.

Свидетели, вызываемые судебными или следственными органами для дачи показаний, сохраняют право на вознаграждение за непроработанное время в размере их среднего заработка (78, см. 42 ГК). Расходы по проезду возмещаются органом, производящим вызов (пост. НКЮ 31. VII. 23, С. У. 23/71/690). Сохраняют право на средний заработок и свидетели, вызываемые земельными комиссиями по спорным делам о праве на землепользование (пост. ВЦИК и СНК РСФСР 14. XI. 23, Изв. 24 г. 2—3). Поскольку ст. 78 является частным применением общего правила ст. 68 (см. Вознаграждение, VII), нет оснований не применять ее и к случаям вызова нанимающихся в качестве свидетелей в третейский суд, в прим. камеру или РКК, в орган соц. страхования (по делам об установлении труд. стажа) и т. п.

Своиственники, совместная служба их, см. Родственники, II.

Сдельное вознаграждение определяется на основе установленных в предприятии сдельных расценок или посредством индивидуального соглашения с трудящимся о размере вознаграждения за выполнение определенного задания (сдельный наряд).

I. Сдельные расценки.
1) **Установление.** Согласно ст. 70, сдельные расценки устанавливаются РКК (см. РКК, III, А, 2) на основе повременной оплаты, путем деления дневной тарифной ставки данной категории на установленную норму выработки (см.); например, при тарифной ставке 1 руб. в день и норме выработки 4, сдельная расценка составит 25 коп. При этом расценки должны определяться разрядом работы, а не разрядом лица, который работу производит (п. 12 инстр. ВЦСПС 4. II. 25 о проведении прямой неограниченной сдельщины, Изв. 10). Следовательно, рабочий, отнесенный к 8-му разряду, при выполнении работы, отнесенной к 10-му разряду, получает сдельное вознаграждение по 10-му разряду, а не по 8-му (и наоборот, рабочий 10-го разряда получает по 8-му с ограничением, установленным ст. 36 и 64, см. Перевод, II и III).

Обычно в сдельные расценки включается уже и известный, предусмотренный колл. договором процент

Сдельные расценки.

приработка (п. 13 цит. инстр. ВЦСПС), напр., в приведенном случае вместо 25 коп. устанавливается 30 коп. (20% приработка). В случае же выработки сверх нормы, трудящийся, помимо этого приработка, получает еще приработок за так наз. перевыработку, напр., в случае выработки 5 единиц в день или 120 единиц в месяц — 30 коп. $\times 120 = 36$ руб., состоящих из 24 руб. тарифа, 6 р. основного приработка и 6 р. перевыработки. При этом возможный размер приработка, возрастающего прямо пропорционально выработке, в настоящее время никакими пределами не ограничен („прямая неограниченная сдельщина“; до 1924 г. он обычно ограничивался в коллективных договорах 50% тарифной ставки).

2) *Особые формы сдельщины.* Описанная форма сдельного вознаграждения является общепринятой. Наряду с ней допускается коллективная сдельщина, — определение сдельных расценок не для отдельного рабочего, а для группы рабочих, — а также прогрессивная сдельщина, при которой сдельные расценки для выработки в пределах нормы устанавливаются на основе тарифной ставки, а за этими пределами — на основе тарифной ставки с прибавлением известного приработка, напр., в приведенном в п. 1 случае первые 4 штуки оплачиваются по 25 коп., следующие по 30 коп. (См. п. 15 цит. инстр. ВЦСПС).

3) *Изменение сдельных расценок.* По общему правилу, сдельные расценки, как и нормы выработки, устанавливаются на весь срок коллективного договора (там же, п. 14). В случае изменения ставок повременной оплаты труда, соответственно изменяются и расценки сдельных работ. „Работы, начатые производством до изменения сдельных расценок, оплачиваются в размерах, устанавливаемых РКК, а за отсутствием таковой — по соглашению с соответствующим проф. союзом, при недостижении же соглашения — в конфликтном порядке“ (76 и прим.).

4) *Оплата подготовки к сдельной работе.* „Оплата времени, потраченного на подготовку к сдельной работе, устанавливается колл. или трудовым договором“ (71). Если ни колл., ни трудовой договор никаких указа-

ний не содержат, то подготовительная работа, по установившейся практике, не оплачивается, так как предполагается, что она учтена при установлении сдельных расценок. Само собою разумеется, что это относится только к подготовительным работам, как к таковым, напр., установка станка, самоустановка и т. п., но не относится к подготовительным работам, представляющим выполнение самостоятельных заданий, напр., изготовлению специальных приспособлений, которое должно оплачиваться особо.

5) *Последствия невыработки.* „В случае невыработки по сдельному наряду тарифной ставки, работа оплачивается по фактической выработке, но не ниже двух третей тарифной ставки нанявшегося (ст. 57)“ (73). Повидимому, и к этому случаю применима оговорка, содержащаяся в ст. 57 по поводу невыработки норм выработки при повременном вознаграждении, — о том, что невыработка влечет за собой уменьшение зар. платы только, если она имела место „в нормальных условиях работы“, т. е. не вследствие неисправности машин, недоброкачества материала и т. п., а из-за неумения или нерачливости трудящегося (см. Нормы выработки, II).

II. Сдельный наряд. „В случае, когда нанявшийся оставляет сдельный наряд незаконченным по независящим от него причинам, исполненная им часть наряда оплачивается по оценке... РКК“ (74).

Коллективная оплата сдельного наряда, выполняемого группой рабочих, называется аккордной платой (см.).

Л и т е р а т у р а: Рабинович-Зихарин, В. Т. 26/8 - 9.

Сдельные расценки, см. Расценки.

Сезонные работы. „Условия труда на сезонных работах регулируются специальным постановлением“ (прим. 2 к ст. 1 КЗТ в ред. пост. ВЦИК и СНК 20. IX. 26, Изв. 40), — пост. ЦИК и СНК 4. VI. 26 (Изв. 24 — 25), составляющим приложение к ст. 1 КЗТ. Согласно этому постановлению, сезонными признаются „работы, которые, находясь в зависимости от природных и климатических условий,

не могут выполняться в течение круглого года и производятся в течение определенного периода, не превышающего шести месяцев" (ст. 1). Поскольку, однако, это постановление не охватывает автоматически все работы, подпадающие под приведенное определение, а распространяется на них лишь в пределах утвержденных НКТ перечней работ по отдельным отраслям (прим. 2 к ст. 1), остаются отрасли сезонных работ, не охватываемые этими правилами и, следовательно, подчиняющиеся ранее изданным постановлениям, в частности ст. 97 и прим. к ст. 106 КЗТ.

I. Сезонные работы, подпадающие под действие пост. 4. VI. 26.

1) Сфера действия. а) До настоящего времени изданы 5 перечней сезонных работ, на которые распространяется пост. 4. VI. 26: № 1 — по народной связи и ж.-д. транспорту (Изв. 30), № 2 — по строительным работам (земляные, конопатные, плотничные не на каменных постройках, наружные асфальтовые и мостовые), по торфоразработкам, рыбным промыслам, добыче глины и песку, приготовлению сырца и сушке кирпичей, картофеле-терочному, сахаро-песочному и дренажному производству (Изв. 30), № 3 — по строительным работам на транспорте, ледокольным работам, речным и морским исследовательским работам, землемерным и землеустроительным работам (Изв. 34), № 4 — по рыболовным и зверобойным сезонным работам (путинам) на морях, кроме тралового лова, и по береговым работам на промыслах по обработке и уборке рыбного товара во время путин (Изв. 39) и № 5 — по лесозаготовительным и сплавным работам (Изв. 41—42). См. *Дополнения*.

б) Пост. 4. VI. 26 говорит о „лицах, занятых на сезонных работах“, откуда следует, что оно охватывает как рабочих, так и служащих.

в) Все колл. договоры, заключенные до опубликования пост. 4. VI. 26, остаются в силе и могут быть изменены лишь по соглашению сторон (цирк. 13. VII. 26, Изв. 34, и разьясн. 24. VIII. 26, Изв. 33).

2) Определение условий труда. а) На сезонные работы распространяется КЗТ, поскольку пост.

4. VI. 26 не устанавливает изъятий (ст. 2).

б) На лиц, занятых на сезонных работах, распространяется общий коллективный договор, поскольку на них не заключен особый колл. договор (ст. 3).

3) Срок договора. Договор на лиц, занятых на сезонных работах, может быть заключен не только на определенный срок, на время выполнения какой-либо работы или на срок неопределенный (34), но и на весь сезон (ст. 4), в связи с чем эти лица по истечении сезона могут быть уволены без предупреждения и без выдачи выходного пособия.

4) Рабочее время. а) В случаях, когда по природным или техническим условиям требуется в течение определенного периода времени особо усиленная работа, допускается, по соглашению нанимателя с профсоюзом, введение удлиненного рабочего дня с соответствующим увеличением зар. платы (ст. 10). Пределов такого удлинения закон не устанавливает; оно распространяется и на несовершеннолетних (ст. 11). Перечни работ, на которых может вводиться удлиненный рабочий день, устанавливаются НКТ по соглашению с ВЦСПС (ст. 10); до сих пор они не опубликованы.

б) Время отдыха регулируется общими постановлениями КЗТ, но права на отпуск или компенсацию за него лица, занятые на сезонных работах, не имеют (ст. 21).

5) Заработная плата. а) Размер оплаты удлиненного рабочего дня (выше п. 4а) устанавливается по соглашению с проф. союзом (ст. 10) и, следовательно, не нормируется ст. 60 КЗТ.

б) Если трудящийся не выполняет работы по распоряжению нанимателя, то вознаграждение за пропущенное время, но не более, чем за две недели, уплачивается по тарифной ставке (ст. 15), а не по среднему заработку согласно ст. 63 КЗТ. И при временном переводе на нижеоплачиваемую работу трудящийся сохраняет право на прежнюю тарифную ставку (ст. 5), но не на прежнее вознаграждение согласно ст. 64. В других случаях невыполнения трудящимся работы по независящим от него причинам (напр., в случае дождливой погоды), а равно

Сезонные работы.

в случае невыполнения работ по распоряжению нанятателя более двух недель, размер вознаграждения за пропущенное время устанавливается по соглашению сторон (ст. 15; следовательно, он может быть ниже тарифной ставки, вопреки требованию ст. 87 и прим., и, повидимому, может даже вовсе не выплачиваться). При отсутствии такого соглашения вопрос разрешается, повидимому, на основании общих начал (ст. 68 и 87).

в) За время отвлечения трудящегося от работы для участия на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, создаваемых профессиональными и кооперативными организациями, нанятатель, вопреки ст. 77, не обязан уплачивать вознаграждения (ст. 17). В отношении советских и партийных организаций остается в силе постановление ст. 77.

г) Лица, проходящие допризывную подготовку или обучение в территориальных частях, сохраняют свой заработок (полный в первом случае, две трети — во втором) не более месяца и, во всяком случае, не более срока договора (см. п. 3) (ст. 16).

6) Гарантии и компенсации и. а) Компенсация при переводе в другое место работы определяется не по нормам ст. 82, а по соглашению, и лишь расходы по переезду возмещаются в их фактическом размере (ст. 18).

б) Компенсация за износ инструмента, в отступление от ст. 85 КЗТ, включается в зар. плату (ст. 19).

7) Р а с т о р ж е н и е д о г о в о р а .

А. Трудящийся может расторгнуть договор с предупреждением за три дня (ст. 7); таким образом, установленный ст. 46 КЗТ недельный срок сокращен.

При расторжении трудящимся договора вследствие нарушения нанятателем принятых на себя обязанностей (48), он получает выходное пособие в размере недельного (а не двухнедельного) заработка (ст. 20 ч. 3).

Б. Расторжение договора нанятателем значительно облегчено:

1. Основаниями к увольнению, помимо общих оснований, установлены КЗТ, служат (ст. 8):

а) Приостановка работ по причинам производственного характера на срок не менее двух недель (п. б

ст. 47 КЗТ устанавливает в качестве минимального месячный срок).

б) Совершение уголовного деяния, непосредственно связанного с работой, и привлечение трудящегося к уголовной ответственности (п. д ст. 47 требует вступившего в силу приговора суда).

в) Пребывание под стражей более двух недель (п. д ст. 47—двухмесячный срок).

г) Неявка на работу без уважительных причин более трех дней в течение месяца (п. е ст. 47—более шести дней в течение месяца или трех дней сряду) или по уважительным причинам—в течение двух недель (по общему правилу—двух месяцев, см. Неявка, II).

д) Утрата трудоспособности—уже по истечении месяца (п. ж ст. 47—двух месяцев).

е) Пребывание на военной службе по допризывной подготовке или обучению в территориальных частях более одного месяца (ст. 16).

2. Увольнение трудящихся, проработавших менее месяца, производится без предварительной санкции РКК, даже в случаях непригодности и систематического неисполнения обязанностей (вопреки прим. 1 к ст. 47 КЗТ); но трудящийся может оспорить увольнение в конфликтном порядке, однако, лишь в течение месяца со дня увольнения (прим. 1 и 2 к ст. 8).

3. Предупреждение об увольнении или выдача выходного пособия обязательны только: а) в отношении трудящихся, проработавших более месяца; б) в случае увольнения вследствие ликвидации, сокращения или приостановки работ, но не в остальных случаях (в частности, в случае непригодности); в) в размере недельного заработка (ст. 20). Равным образом, и при призыве в Красную Армию выходное пособие выдается в размере недельного заработка (ст. 16).

4. Для заявления претензий о неправильном учинении расчета при увольнении установлен сокращенный срок в 3 месяца со дня расчета (ст. 9).

II. Сезонные работы, не подпадающие под действие пост. 4. VI. 26. Они регулируются следующими ранее изданными постановлениями:

1) В течение сезона рабочее время „может быть разбито на несколько частей любой длительности с тем, чтобы число перерывов в работе не превышало двух в день и чтобы общая длительность рабочего времени в течение месяца не превышала нормального месячного количества рабочих часов“ (97) (см. Рабочее время, II, 1).

2) Кроме того, „в отдельных отраслях хозяйства, имеющих сезонный характер, количество сверхурочных работ может быть увеличено... сверх... нормы“ (106 прим.). В частности:

а) На сплавных работах (см.) сверхурочная работа допускается до 300 часов в сезон.

б) Для некоторых категорий работников водного транспорта допускается сверхурочная работа до 180 часов в месяц (см. Транспорт, I, 4).

в) Что касается сельскохозяйственных рабочих, то рабочий день одной из наиболее обширных групп — батраков — в крестьянских хозяйствах применяющих наемный труд в качестве подсобного, может быть удлинен без всяких ограничений (см. Батраки, V, 1). В отношении крестьянских хозяйств, постоянно применяющих наемную рабочую силу, продолжает действовать пост. 23. IX. 22 (Изв. 9/18), допускающее производство сверхурочных работ в течение 2 часов в день, но не более 240 часов в сезон. Оплата производится, очевидно, в соответствии со ст. 60, в полуторном размере. Наконец, в отношении с.-х. предприятий, подпадающих под действие общего законодательства (совхозы, сахарные экономии, крестьянские хозяйства промышленного типа), пост. 11. V. 26 (Т. 111) допустило применение сверхурочных работ по 2 часа в день в сельскохозяйственный сезон (продолжительность коего определяется местными органами НКТ), в порядке соглашения между нанимателем и проф. союзом, при условии соответственного повышения зар. платы, которое может включаться в основную зар. плату и, следовательно, не достигать установленного ст. 60 минимума (в „Изв.“ не опубликовано).

3) Сезонные рабочие и служащие сохраняют права, принадлежащие при-

званным к допризывной подготовке или в территориальные части (см.) только на время до окончания той сезонной работы, на которую они были наняты (цирк. 10. I. 24, Изв. 2—3).

4) Сезонные рабочие, как нанятые на определенный срок, при увольнении по окончании сезона выходного пособия не получают, но приобретают право на таковое на общих основаниях в случаях досрочного увольнения вследствие приостановки работ и т. п. причин (разъясн. 23. V. 23. Изв. 22).

5) О праве сезонных рабочих на спец. одежду и предохранительные приспособления см. Предохранительные приспособления, I, 6.

См. Пастухи.

Литература: Шмидт, Регулирование труда сезонных рабочих (устарело). — Его же, Доклад на съезде строителей, В. Т. 26/2.

Секции, см. Биржи труда, II, 3.

Сельскохозяйственные рабочие, см. Батраки, Сезонные работы.

Семья, см. Отдаленные местности, п. 1 и 5, Перевод, I, Члены семьи.

Сестры милосердия, см. Мед. работники.

Служащие, т.-е. трудящиеся по найму, в работе которых преобладающее значение имеет умственный труд, подчиняются тем же нормам охраны труда, как и рабочие: КЭТ принципиального разделения между теми и другими не проводит, и там, где он говорит о „рабочем“, соответственное правило большею частью подлежит распространению и на служащего (ст. 94, 104, 83, 174 и др.). Только в отдельных случаях между рабочими и служащими проводится различие:

1) Для служащих установлены более длительные сроки, испытания (см.).

2) Рабочий день лиц умственного труда не должен превышать шести часов, однако, за исключением тех работ кои связаны непосредственно с производством (95 п. б). К этой последней категории, согласно разъяснения 8. IX. 24 (Изв. 37), относятся:

а) служащие складов и торговых предприятий;

Смены.

б) служащие, работающие непосредственно в цехах предприятий;

в) служащие, работающие в конторах предприятий, работа коих непосредственно связана с производством. Таким образом, если часть служащих заводской конторы и не связана непосредственно с производством (напр., кассир, журналист, корреспондент), но вся контора связана с таковым, все служащие конторы работают 8 часов.

Для некоторых категорий умственного труда установлено дальнейшее сокращение рабочего дня (см. Мед. работники, II, 1 в), для ответственных же работников (см.) — ненормированный рабочий день.

3) Установлены различные сроки отпуска по беременности и после родов (см. Беременные, п. 5).

4) Пирк. ВЦСПС и ВСНХ 4. IV. 24 (Изв. 16), в целях дифференциации оплаты, диктуемой существующим на рынке труда соотношением между конторскими и торговыми служащими и производственниками, предложил всем трестам и синдикатам при перезаключении колл. договоров заключать в отношении сотрудников их хозяйственно-административных аппаратов особые колл. договоры.

5) Пост. 19. IX. 25 о трудовой дисциплине служащих (Изв. 39), в целях поднятия производительности труда служащих в государственных, общественных и кооперативных учреждениях, удлинило присутственное время до шести с половиной часов, с тем, чтобы перерыв для принятия пищи, установленный в полчаса, не нарушал нормального хода занятий. Накануне дней еженедельного отдыха и праздников такой перерыв не делается, и общая продолжительность рабочего дня составляет шесть часов. То же постановление предписало установление контроля надвоевременной явкой на работу и уходом с нее. Ср. пост. СНК РСФСР 28. VIII. 26 о труд. дисциплине государственных служащих (Изв. 36), предлагающее принять решительные меры к строгому соблюдению длительности рабочего дня, его уплотнению, повышению интенсивности труда и проведению начала личной ответственности.

См. Дополнения.

6) Для служащих установлены особые формы вознаграждения, см. Наградные, Премияльные, Тангемы.

См. Выкидыш, Должностные лица, Торговые служащие.

Л и т е р а т у р а: Лозина-Лозинский, ВСЮ 25/6. Вахутов, В. Т. 24/5—6 (о рабочем дне).

Смены. „При сменной работе каждая рабочая группа должна производить работу в течение нормального рабочего времени; замена одной смены другою происходит в часы, определенные правилами внутреннего распорядка, без ущерба для нормального хода работ“ (102). Согласно примерных правил внутреннего распорядка 25. V. 24 (Изв. 12), „оставленные работы по окончании своей смены происходит после явки сменщика, а в случае опоздания или неявки последнего, — с разрешения заведующего“ (ст. 7).

При сменных работах в учреждениях, деятельность которых непрерывна, учет рабочего времени обычно производится помесячно (см. Мед. работники, II, 1, Пожарные команды, Транспорт, I, 2). Это положение не относится к производственным рабочим.

См. Ночная работа, II, III, 1, А, Открытый воздух, п. 3.

Смерть. I. Смерть нанимателя, как таковая, не прекращает трудового отношения, поскольку оно не имело строго личного характера, и продолжает существовать то предприятие или хозяйство, в котором работал трудящийся (см. Переход, II, Ученичество, IV, Ж, 4).

Зар. плата, причитающаяся с умершего нанимателя, по распоряжению нар. судьи, немедленно выдается из имущества, оставшегося после умершего (195 ГК), в то время как по общему правилу удовлетворение претензий к умершему производится его наследниками, которые вправе отсрочить платежи до окончательного выяснения наследственных долей (196 ГК, 430 ГК).

II. Смерть нанимающего, естественно, прекращает трудовое отношение; недополученное им вознаграждение (включая компенсацию за неиспользованный отпуск) выдается его наследникам.

Снятие с работы, см. Расторжение, II, 1.

Собрания. Общие собрания рабочих и служащих, как правило, должны проходить в нерабочее время; они могут происходить в рабочее время в случаях отправления собранием государственных функций (выборы в советы, ср. 77, в учреждении соц. страхования) или выборов на съезды проф. союзов; в других исключительных случаях это допускается только по соглашению с администратцией.

Те же правила применяются к делегатам собраний и к собраниям в цехах (161, п. а).

Совместительство. I. Совмещение должностей в нескольких гос. учреждениях или предприятиях допускается не иначе, как по взаимному соглашению руководителей этих учреждений или предприятий, совмещение же гос. службы со службою в частных учреждениях или предприятиях воспрещается (ст. 4 пост. СНК 21. XII. 22, С. У. 23/1/8). Исходя из смысла последнего запрещения, следует полагать, что оно относится только к службе в частных учреждениях или предприятиях в тесном смысле этого слова, но не в смешанных обществах с исключительным или преобладающим гос. капиталом и не в общественных организациях — кооперативных и иных, напр., обществах, преследующих нехозяйственные цели, — спортивных, научных и т. п.

II. Воспрещается вовсе совмещение должностей в одном и том же или в двух разных гос. учреждениях или предприятиях, если эти учреждения, предприятия или совмещаемые должности находятся в контрольной или административно-хозяйственной зависимости (там же, ст. 5). С этой точки зрения служба в уг. розыске, милиции, судебном ведомстве, ведомственной инспекции, РКИ, по общему правилу, не может быть совмещаемой со службою в каком-либо другом гос. органе (ст. 6), служба в ВСНХ — со службой в правлении треста и т. п. Но это запрещение не распространяется на должности представителей от правительства в советах, правлениях и ревизионных органах хоз. объединений, образованных с участием гос. капитала (ст. 5 прим.);

такое совмещение составляет общее правило.

III. Совместительством не считается: 1) педагогическая, научно-техническая, литературная и артистическая работа и медицинская практика; 2) участие в работах ведомственных и междуправительственных комиссий, временное и постоянное (пост. 16. I. 23, Изв. ВЦИК 10).

IV. При совместительстве каждая работа оплачивается особо, независимо одна от другой (см., однако, Максимум, Отв. работницы, п. 1). Компенсация за неиспользованный отпуск выдается как по основной, так и по совмещаемой должности, в общем порядке (см. Отпуск, VI, 2) (ст. 16 правил об отпусках 14. VIII. 23, Изв. 4/28). Равным образом, на основе общих положений разрешается и вопрос о выходном пособии, которое выдается увольняемому по одной из должностей, хотя бы он и сохранил другую должность (ТКО, В. Т. 25/3/187). См. Командировки, III, 2.

Об ограничениях совместной службы родственников см. Родственники, II.

См. Должностные лица, п. 4, Максимум.

Согласительные комиссии — органы примирительного разбирательства споров нанимателей с домашними работниками, образуемые при местном органе НКТ под председательством его представителя, в составе представителей союза и нанимателя (пост. НКТ РСФСР 16. VIII. 26, Изв. 33). В случае достижения соглашения, такое подлежит принудительному исполнению, причем в силу цирку. НКЮ и НКТ РСФСР 16. VIII. 26 (Изв. 34) нар. судья может отказать в выдаче исполнительного листа лишь в случае противозаконности решения, и отказ его может быть обжалован в порядке ст. 203 ГПК. В случае невки одной из сторон или недостижения соглашения, дело может быть передано в труд. сессию.

Соглашение, см. Колл. договор, Правила внутр. распорядка, II, 2, Прим. камеры, II, III, 2, Прим. комиссии, Согласительные комиссии, Трет. суды, II, III, Труд. договор, I, А.

Содержание под стражей, см. Арест.

Сокращение штата.

Сокращение штата. I. Сокращение штата представляет одно из оснований к увольнению трудящегося, как при бессрочном, так и при срочном трудовом договоре. КЗТ сокращение штата, как таковое, не предусмотрено, но предусмотрена „полная или частичная ликвидация предприятия, учреждения или хозяйства, а равно сокращение работ в них“ (п. а ст. 47), что, конечно, обнимает и случай сокращения штата. Трудящийся должен быть предупрежден об увольнении за две недели, в противном случае он имеет право на выходное пособие (см.).

Выбор из общего числа сотрудников лиц, подлежащих сокращению, принадлежит администрации, которая в своем выборе ничем не связана (кроме условия колл. договора, обеспечивающего за членами союзов право преимущественного оставления на работе, и отдельных предписаний закона, см. п. II).

На практике сокращение штатов нередко применяется периодически в качестве способа чистки аппарата и улучшения его качественного состава; однако, НКГ признал, что увольнение сотрудницы по сокращению штата незаконно, если сейчас же по увольнении была принята на ее место другая (В. Т. 24/12/179).

См. *Дополнения.*

II. В отношении выбора сокращаемых закон содержит лишь отдельные указания:

1) одиноким женщинам, имеющим детей до одного года, отдается предпочтение в смысле их оставления на работе (пост. НКГ 20. II. 22, С. У. 22/18/203). См. Женский труд, п. 4;

2) равным образом, лишь в исключительных случаях допускается увольнение беременных (см.);

3) таким же преимуществом пользуются перед местными жителями работники, командированные в отдаленные местности (см.);

4) работники, призванные в переменный состав территориальных частей (см.) или привлеченные к допризывной подготовке (см.), могут быть уволены при сокращении штатов только в случае упразднения занимаемой ими должности;

5) процент подростков при сокращении штата не может быть

уменьшен за пределы установленного минимума (см. Броня).

Сокращенный рабочий день, см. Рабочее время, III.

Специалисты, см. Персональные оклады.

Специальные задания. За выполнение работ по специальным заданиям трудящимся может выплачиваться особое вознаграждение за счет спец. фонда в таком же порядке, как и персональные оклады (см.).

Спецодежда. Выдача спецодежды регулируется теми же постановлениями, как и выдача предохранительных приспособлений (см.).

Спецставки, см. Персональные оклады.

Сплавные работы. Условия труда на сплавных работах регулируются особыми правилами (пост. 12. IV. 23, Изв. 14), допускающими заключение групповых трудовых договоров вместо индивидуальных, ограничивающими применение труда женщин и несовершеннолетних (см.) и устанавливающими максимум сверхурочных работ в 300 часов для постоянных сезонных рабочих.

См. цирк. ВСНХ СССР и РСФСР и ЦК Союза с.-х. и лесных рабочих 24. V. 26 об условиях труда на сплавных работах (Сборник Приказов и Пост. по Промышленности, 16), к которому приложен типовой договор.

См. *Дополнения.*

Споры, см. Трудовые споры.

Спрос, см. Биржи труда.

Средний заработок. I. На основе среднего заработка трудящегося исчисляются выплаты за время, в течение которого он не работал по независящим от него причинам (см. Вознаграждение, VII, 2), за время отпуска и за неиспользованный отпуск, за время командировок и за время переезда при переводе в другую местность, а также и выходное пособие.

II. При повременной оплате средним заработком считается причитающаяся за данный период времени зар. плата, при сдельной — $\frac{1}{24}$ среднего месячного заработка за предыдущий период. Предыдущим периодом считается: при определении среднего заработка за две недели (12 рабочих дней) и далее — предыдущие три платежные месяца, при определении его за время от 4 до 11 дней — предыдущий платежный месяц, за

время до трех дней—текущий месяц (пост. 17. VI. 24, Изв. 25—26). Нормы эти рассчитаны, разумеется, на нормальную работу с полной нагрузкой. Поэтому для исчисления среднего заработка работника, который в течение последних трех месяцев проработал вследствие болезни и прогулов только 39 дней, фактический заработок следует разделить не на 72, а на 39 (ТКО, В. Т. 26/7/144). То же относится к исчислению среднего заработка сотрудников редакций, постоянно работающих неполную рабочую неделю (ТКО, В. Т. 26/3/146).

При исчислении среднего заработка включается всякое вознаграждение, имеющее постоянный характер, в частности: а) вознаграждение за постоянную сверхурочную работу, вызываемую специфическими условиями производства (п. 3 цит. пост. 17. VI. 24), б) премиальное вознаграждение, поскольку оно имеет постоянный характер (ТКО, В. Т. 26/3/147), в) процентное вознаграждение (ГКБ 13. VII. 26, В. Т. 26/10/69).

С другой стороны, при определении среднего заработка не учитываются ни единовременные выдачи трудового вознаграждения, ни постоянные выдачи, представляющие не трудовое вознаграждение, а компенсации, в частности:

1) тантёмы и наградные (цит. пост. 17. VI. 24);

2) литературный гонорар служащих редакций, получаемый ими на общих основаниях с другими сотрудниками (ТКО, В. Т. 25 4/187);

3) надбавка, установленная взамен суточных по систематическим командировкам (разъясн. 19. IV. 26, Изв. 17);

4) бесплатное помещение для жилья, предоставляемое рабочим, которые по характеру своей работы должны жить при предприятии, а также коммунальные услуги или деньги, выдаваемые взамен помещения (ТКО, В. Т. 26 5—6, 253).

О порядке исчисления среднего заработка на ж.-д. транспорте см. разъясн. 8. VI. 26 (Изв. 24—25).

Сроки, см. Бессрочные договоры, Вознаграждение, IV, Давность, Допризывная подготовка, Испытание, II, 1 и 4, Коллективный договор, IV, Командировки, I, Кормящие, Предупреждение, Расчетная книжка, III, Трудовой договор, IV.

Сыпные пункты. 1) Допускается внеурочный труд без всяких ограничений в период интенсивной приемки хлеба для заведующих, закупщиков, приемщиков и счетоводов, с оплатой, в форме вознаграждения за нагрузку, в размере 15—30%; 2) допускается премирование работников сыпных пунктов (пост. 17. VII. 25, Изв. 34).

См. Дополнения.

Ставки колл. договора, см. Тариф. Ставки, устанавливаемые профсоюзами для оплаты отдельных категорий трудящихся, фактически не охватываемых колл. договорами (прислуг, дворников, учеников), доколе колл. договор с данным нанимателем не заключен, для него не обязательны ГКБ 4. II. 26, С. 16), т.-е. он может платить вознаграждение и ниже этих ставок, лишь бы оно было не ниже гос. минимум.

Ставки для работников низового советского аппарата, см. Гос. минимум.

Стаж, т.-е. продолжительность работы определенной квалификации (по найму или не по найму), принимается во внимание при отнесении трудящегося к тому или другому тарифному разряду (см. Разбивка).

См. Практиканты.

Слачка. Законодательство о труде вопроса о стачке не затрагивает. В допустимости ее на частных предприятиях сомневаться не приходится; что касается до гос. органов, то ст. 171 предусматривала принудительный арбитраж только для гос. органов—нанимателей по требованию профсоюзов, но не для профсоюзов по требованию нанимателей (см. Третейские суды, II), и, следовательно, профорганизациям предоставлялась легальная возможность разрешения трудовых конфликтов посредством стачек и в гос. органах. С изменением редакции ст. 171, допускающей ныне принудительный арбитраж и по требованию гос. органа, стачка работников гос. органа представляется допустимой лишь, если гос. орган не потребовал составления третейского суда: в противном случае она может влечь за собою, наряду с мерами союзного воздействия, и увольнение по п. е ст. 47 (неявка без уважительных причин).

См. Дополнения.

Стипендиаты.

Вопрос об объявлении стачки должен согласовываться с профсоюзом, и только в этом случае стачечникам оказывается поддержка, как со стороны союза (см. утвержденное ВЦСПС Пол. о стачечном фонде 21. V. 25, Изв. 27—28), так и со стороны бирж труда, отказывающих нанимателю в посылке безработных до улажения конфликта (см. Биржи труда, I, 3).

Стипендиаты. Стипендиаты, окончившие вузы и техникумы или выстудившие из таковых до окончания курса, обязаны отработать полученную стипендию из расчета года работы за год стипендии для вузов и полугода работы за год стипендии для техникумов, по назначению подлежащих комиссариатов и отделов местных исполкомов, в местностях, нуждающихся в квалифицированной рабочей силе (ст. 1, 2 и 5 пост. СНК РСФСР 24. III. 26, Изв. 15—16). Какого-либо предельного срока для назначения стипендиатов на работу закон не устанавливает (ср. пост. СНК РСФСР 15. IX. 26, Изв. 39). См. еще ст. 4 пост. СНК РСФСР 27. IX. 26 (Изв. 40). В случае уклонения от выполнения обязательной службы, стипендиаты возмещают как стипендию, так и стоимость их обучения (ст. 8). Отсрочка по трудовому возмещению стипендий может быть предоставлена лишь в исключительных случаях (ст. 10).

См. Беременные, п. 6, Отдаленные местности, п. 7.

Стирка, см. Предохранительные приспособления, I, 4.

Стихийные бедствия могут служить основанием к привлечению населения к труду в порядке трудовой повинности (см.), к назначению сверхурочных работ (см.) и к производству работ на открытом воздухе (см.) с отступлением от установленных правил.

Строительные рабочие в отношении рабочего времени подчиняются правилам о сезонных работах (см.). В силу пост. НКГ и НКЗдрава РСФСР 23. VII. 23 (Изв. 4/28), все приезжие строительные рабочие, а при отсутствии организованных удобных сообщений—и рабочие из местных жителей, живущие далее 10 верст от места работы, должны быть обеспечены нанимателем помещением для жилья, удовлетворяющим требованиям обязательных постановлений НКТ (см. Жилые помещения). Однако, если по условиям и месту работы предоставление жилых помещений невозможно, с разрешения инспектора труда допускается размещение рабочих в палатках военного образца, бараках и т. п., удовлетворяющих в отношении места расположения, размера и способа устройства ряду условий, предусмотренных цит. постановлением.

Студенты, см. Практиканты. Стипендиаты.

Субвенционный фонд, см. Госминимум.

Суд. О суде по трудовым делам см. Труд. сессии, о дисциплинарном суде—см. Взыскания, I, 1, Бг.

Судебная практика, см. Законодательство о труде, III.

Судебные приказы, см. Взыскания, V, 3.

Судебные работники, см. Взыскания I, 1, В, Совместительство, II.

Судовые команды. Рабочее время учитывается по месячному количеству рабочих часов (см. Транспорт, I, 3), с некоторыми особенностями, установленными Прил. 10 к инстр. 18. XII. 22 (Изв. 23 г. 2—3).

Супер-арбитр, см. Третейские суды, III.

Супруги, см. Родственники.

Суточные, см. Командировки, III, 2, Перевод, I, 26.

Съезды, см. Делегаты.

Т.

Табель взысканий, см. Взыскания, I, 1.

Танъемы в гос. предприятиях, переведенных на хозрасчет, выдаются из отчислений с чистой прибыли, определяемых ежегодно ВСНХ (ст. 45 декрета о ос. трестах 10. IV. 23

в ред. пост. ЦИК и СНК 28. IX. 23, Изв. 7/31), членам правлений и другим лицам руководящего административного и технического персонала, которые своей деятельностью в отчетном периоде способствовали доходности предприятия и особенно

понижению себестоимости его изделий (инстр. СТО 5. X. 22, Изв. 9/18).

Пост. СТО 13. III. 26 (Изв. ЦИК 60) приостановило выдачу талътам с 15 марта 1926 г. впредь до установления единообразных оснований выдачи талътам и точного перечня категорий должностных лиц, имеющих право на их получение.

См. Дополнения.

Тариф. Под тарифом понимается устанавливаемая колл. договором система оплаты труда, определяющая соотношение между размером повременной зар. платы отдельных категорий работников в зависимости от их квалификации. В основу тарифа кладется распределение трудящихся на разряды, тарифная сетка и ставка первого разряда.

1) Установление числа разрядов зависит от соглашения сторон, но обычно разбивка производится по так называемой нормальной сетке ВЦСПС на 17 разрядов (на ж.-д. транспорте — на 24). Разбивка работ и должностей по разрядам производится РКК (см. Разбивка).

2) Под тарифной сеткой понимается ряд цифр, обозначающий соотношение в вознаграждении отдельных разрядов. Так называемая нормальная сетка ВЦСПС, применяемая в огромном большинстве колл. договоров (но не имеющая обязательного значения), состоит из следующих цифр (коэффициентов):

Разряды.	Кoeffициенты.	Разряды.	Кoeffициенты.
1	1	10	4,2
2	1,2	11	4,6
3	1,5	12	5,0
4	1,8	13	5,5
5	2,2	14	6,2
6	2,5	15	6,7
7	2,8	16	7,2
8	3,1	17	8
9	3,5		

3) Наконец, ставка 1-го разряда также определяется колл. договором; для определения ставок других разрядов ставка 1-го разряда умножается на коэффициенты тарифной сетки.

Специальный тариф установлен в законодательном порядке для ответственных работников (см.).

Тарифное соглашение—см. Колл. договор, I.

Телеграфисты. Продолжительность рабочего дня составляет 6 часов (пост. 9. I. 24, Изв. 4). См. Беременные, п. 5, Работники связи.

Телефонистки. Продолжительность рабочего дня составляет 6 часов (пост. 9. I. 24, Изв. 4). См. Беременные, п. 5, Работники связи.

Территориальные части. 1) Трудящиеся, призванные в переменный состав терр. частей, сохраняют занимаемую должность в течение всего времени обучения и сборов (составляющего не более 2 месяцев в году, а для инженерных войск и войск связи — не более 3 месяцев) и могут быть уволены в тех же исключительных случаях, как и допризывники (см.). Ср. цирк. НКЮ 28. VI. 26 о недопустимости сокращения работников, призванных в терр. части (Изв. 29). См., однако, Сезонные работы, I, 5 г.

2) Сверх того, те из них, сверстники коих уволены из Красной Армии и Флота, сохраняют $\frac{2}{3}$ оклада содержания, но в течение не более одного месяца в году (ст. 95 Код. зак. о льготах и преим. для военнослужащих, Изв. 25 г. 2—3).

Литература: Астрахан, Права рабочих и служащих, призываемых из военную службу, стр. 17—23.

Техническая инспекция, см. Инспекция, Правила безопасности.

Толкование колл. договора, см. Труд. споры, II, 1.

Торговые служащие, см. Процентное вознаграждение, II, Служащие, п. 2 а.

Торговые суда, см. Отлучка, III, Прим. камеры, III, 1, Трет. суды, III, 2.

Торфоразработки, см. Сезонные работы, I, 1 а.

Транспорт. На работников транспорта распространяется все действующее законодательство о труде, но с весьма существенными изъятиями, обусловленными специфическими особенностями их труда.

I. В отношении рабочего времени и Положение о рабочем дне на транспорте 18. XII. 22 (Изв. 23 г. 2—3) и заменившее его в отношении работников ж.-д. транспорта Положение 3. VI. 25 (прил. к Изв. 29) устанавливают следующие особенности:

1) Рабочее время работников с нормальным рабочим днем при не-

Транспорт.

достаточности работы по занимаемой ими должности может быть уплотнено путем возложения на них других дополнительных обязанностей (напр., на начальника станции—обязанностей кассира, весовщика, телеграфиста и т. п.). Эти лица получают дополнительное вознаграждение за нагрузку в пределах до 50% от их основного вознаграждения.

2) Для трудящихся, начало, продолжительность и окончание работы которых строго не разграничены (поездные служащие, работники, несущие сменные дежурства), и для прочих служащих, получающих ежемесячную оплату, установлен помесячный учет рабочих часов (ср. 97), причем время нахождения в резерве, а также время ожидания поездов учитываются в половинном размере.

3) Выделяются работники с ненормированным рабочим днем: а) те работники, работа которых вызывает необходимость выхода из рамок нормированного рабочего дня, и б) трудящиеся, рабочий день которых может протекать, не считаясь с определенным временем (дорожные мастера, коменданты зданий, начальники поездов, начальники станций без сменного дежурства, ревизоры на ж.-д. транспорте и т. п.). Работники этой группы, по общему правилу, получают только основное вознаграждение; но за исполнение работы в дни отдыха и праздничные дни лица административно-технического персонала получают нагрузку в максимальном размере (50%) при условии, что работа в нерабочие дни не может быть устранена правильным распределением труда в рабочие дни, а рабочие и служащие получают вознаграждение, как за сверхурочную работу, при невозможности замены другим днем отдыха или предоставления суммированного отпуска (см. Отдых, II).

На водном транспорте учет рабочего времени лиц этой категории ведется помесячно, но не часами (как по п. 2), а днями работы, работа же в праздники и дни отдыха оплачивается, как сверхурочная (в двойном размере).

Для административно-технического персонала допускается одновременное применение ненормированного рабочего дня и уплотнение работ, для остальных работников — либо одно, либо другое.

Разбивка работников транспорта по перечисленным группам дана в списках, опубликованных при пост. 8. III. 24 (Изв. 12), внесшем некоторые изменения в цит. Пол. 18. XII. 22.

4) Помимо этого, пост. ЦИК и СНК 2. VII. 26 (Изв. 31) разрешает производство сверхурочных работ на ж.-д. транспорте, помимо случаев, перечисленных в ст. 104 КЗТ, „во всех случаях экстренной необходимости, вытекающих из особенностей работы ж.-д. транспорта“: а) для счетно-контрольного персонала при составлении годовых смет и отчетов—в пределах 36 часов в месяц, но не более 120 часов в год, б) для работников паровозных и поездных бригад—в пределах 36 часов в месяц и 240 часов в год, в) для прочих категорий—в пределах 24 часов в месяц и 120 часов в год.

На водном транспорте сверхурочная работа в период навигации допускается до 90 часов в месяц, а на замерзающих реках и озерах, в случае невозможности, по техническому устройству судна, разместить команду, рассчитанную на 3 смены,— до 180 часов (пост. 24. VIII. 23, Изв. 5/29).

II. На работников транспорта не распространяется постановление о воспрещении работ в сильные морозы, за исключением береговых работ по водному транспорту (пост. 19. XII. 23, Изв. 24 г. 1, см. Открытый воздух).

III. Дисциплинарные взыскания. 1) В целях обеспечения безопасности движения, народному комиссару путей сообщения временно предоставлено право подвергать должностных лиц транспорта за служебные упущения аресту сроком до 3 месяцев (пост. ЦИК и СНК 13. VI. 24, Изв. 25—26).

2) Постановления администрации о наложении дисциплинарных взысканий на работников транспорта в случаях крушения поездов могут быть обжалованы не в РКК, а лишь в паритетные комиссии, составляемые

из представителей Дорпрофсожа и уполномоченного НКПС, а в случае недостижения соглашения или недовольства виновного агента решением комиссии,—в НКТ (пост. 20. VI. 25, Изв. 29).

IV. На транспорте существует особая (внечастковая) инспекция труда (Пол. 10. VII. 22, Изв. 7/16), в том числе и техническая (Пол. 5. I. 23, Изв. 4, см. также пост. 8. IV. 25 о работе инспекторов труда путей сообщения в области конфликтов, Изв. 19), и особые органы примирительно-третейского разбирательства (инстр. 26. IX. 23, Изв. 7/31, и Пол. о центр. прим. камере на ж. д. транспорте 21. V. 26, Изв. 22—23).

См. Отдаленные местности, п. 6, Отчисления, I, 3.

Литература: Войгинский, Недзвецкий и Хлебников, Трудовое право железнодорожника.

Третейские суды. I. Компетенция. Третейские суды организуются для рассмотрения тех же трудовых конфликтов, которые служат предметом рассмотрения примирительных камер (см.), как рассмотренных, но не разрешенных прим. камерами, так и не бывших на их рассмотрении (см. Труд. споры).

II. Организация. Третейские суды организуются, по общему правилу, по соглашению сторон — нанимателя и профсоюза (добровольный арбитраж). Но для разрешения конфликтов, возникающих в госорганах на почве заключения и толкования кола. договоров, третейские суды могут быть образованы и по одностороннему требованию профсоюза (независимо от желания госоргана), а по новой редакции ст 171 (пост. ВЦИК и СНК РСФСР 27. IX. 26, Изв. 40) — и по одностороннему требованию нанимателя, а в случае острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, — назначены по особому постановлению ВЦИК, СНК и ЭКОСО, независимо от желания той или другой стороны (171) (принудительный арбитраж).

III. Состав. 1) „В состав третейского суда входят: супер-арбитр и по равному количеству представителей от каждой стороны“. Супер-арбитр избирается по соглашению сторон или, в случае недостижения со-

глашения, назначается органом НКТ (ст. 8 и 9. Пол. о прим. камерах и трет. судах 23. III. 23, Изв. НКТ 12 — 13). На практике стороны в большинстве случаев не избирают сами супер-арбитра, а одновременно с направлением дела обращаются за его назначением к местному органу НКТ, который, согласно циркуляра 7. X. 22 (Изв. 9/18), назначает супер-арбитра из числа „совершенно ответственных и авторитетных работников, способных разобраться в обстановке конфликта и учесть как экономические возможности данной хоз. единицы, так и основательность требований проф. союза“.

2) По конфликтам, возникающим за пределами СССР на торговых судах, третейские суды образуются в портовых городах под председательством консула СССР (см. Прим. камеры, III, 1).

IV. Третейская запись. 1) Об организации третейского суда местным органом НКТ составляется третейская запись, которая подписывается сторонами с обязательством подчиниться решению суда (ст. 6 Пол.). Запись регистрируется в том же органе НКТ.

2) Несоставление записи при добровольном арбитраже влечет за собою необязательность решения третейского суда, если таковое будет вынесено (п. 10 инстр. 14. VIII. 23, Изв. 4/28), поэтому при отказе проф. союза от приведения постановления третейского суда в исполнение за несоставлением третейской записи труд. сессия может рассмотреть искомое требование по существу, между тем, как по общему правилу решение третейского суда является окончательным (см. п. VII) (ГКК 3. IX. 25, С. 45). Неподписание записи при принудительном арбитраже таких последствий не влечет (разъясн. 8. IV. 24, Изв. 16).

V. Порядок рассмотрения дела. 1) В случае неявки одной из сторон, подписавших третейскую запись, дело слушается и разрешается в ее отсутствие, если председатель признает причины неявки неуважительными. При принудительном арбитраже, назначенном по требованию проф. союза, неявка представителя союза влечет за собою прекращение дела (ст. 14 инстр.).

Труд. дисциплина.

2) Все вопросы решаются в третейском суде „соглашением представителей сторон либо, если таковое соглашение не достигнуто, одним супер-арбитром“ (ст. 9 Пол.) по его свободному усмотрению.

См. Труд. споры, II, 2.

VI. Сила решений. 1) Решения третейского суда обязательны для сторон наравне с решениями суда государственного, с тем, однако, отличием, что они приводятся в исполнение в принудительном порядке только в отношении нанимателей, в отношении же трудящихся решения третейского суда проводятся проф. союзом (174).

2) Для принудительного исполнения против нанимателя решение передается через орган НКТ, заверяющий соответствие решения законам о труде и установленным для третейских судов правилам, в нар. суд, который в течение 24 часов делает надпись о приведении решения в исполнение (174, цирк. НКТ и НКЮ РСФСР 14. IX. 25, Изв. 40 — 41).

Помимо этого, „в случае уклонения от подписания колл. договора после состоявшегося решения третейского суда, в целях предупреждения отсрочки в проведении договора, органами НКТ производится регистрация подписанного сторонами договора, содержащего лишь пункты, по которым состоялось соглашение сторон, постановления же третейского суда... как обязательные для сторон, независимо от их соглашения и наличия их подписей, приобщаются к договору“ (п. 1 цирк. 21. VIII. 26, Изв. 34) и, становясь таким образом, как бы частью договора, служат основанием к привлечению нанимателя, в случае невыполнения изложенных в решении третейского суда обязательств, к уголовной ответственности, „применительно к соответствующим статьям У. К., преследующим... за нарушение колл. договоров“ (п. 3 того же цирк., см. Уголовная ответственность, I, 1).

VII. Отмена. Постановление третейского суда окончательно и может быть отменено лишь в порядке надзора (см. Отмена). Ср., однако, опред. ГКК 14. I. 26, не отменившее решения труд. сессии в части, подтвердившей решение трет. суда, по тому основанию, что такая отмена

нецелесообразна, поскольку и решения трет. суда приводятся в исполнение через судебные органы (С. 6).

См. Транспорт, IV, Трудовые споры.

Трудовая дисциплина, см. Служащие, п. 5.

Трудовая повинность. I. Трудовая повинность составляла в период военного коммунизма основную форму организации труда. В хозяйственной жизни Союза в период новой экономической политики, а соответственно и в КЗТ 1922 г., она уже занимает скромное место. Ее применение ограничено рядом условий:

1) Граждане СССР могут привлекаться к труд. повинности „только в исключительных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий“ (11). Согласно ст. 2 инстр. 12. VI. 23 о порядке проведения трудовых и гужевых повинностей для ликвидации стихийных бедствий (Изв. 23), к этим случаям относятся: снежные заносы, пожары, наводнения, размыв ж.-д. полотна, взрывы, обвалы, крушения поездов, эпидемии, массовые нападения вредителей; к ним же причисляется мобилизация действительная или опытная. Цирк. НКВД и НКТ РСФСР 27. IX. 23 (Изв. НКТ РСФСР 1) присоединил к этому перечню аварию или порчу самолета, если необходима его охрана или доставка на станцию жел. дороги.

Объявление труд. повинности для борьбы с другими стихийными бедствиями (но не для их предупреждения) допускается лишь при условии немедленного уведомления НКТ и НКВД РСФСР, под коллективной ответственностью органа власти, объявляющего повинность, за действительную необходимость ее проведения (ст. 3 и 4 цит. инстр. 12. VI. 23).

Во всех этих случаях труд. повинность объявляется губернскими (областными, краевыми) исполкомами. Однако, в случае безотлагательной надобности право объявления труд. гуж. повинности предоставлено уезным и волостным исполкомам при условии немедленного оповещения губернских (ст. 3 прим. пост. ВЦИК и СНК 21. IX. 22, Изв. 8, 17, и ст. 6 и 7 цит. инстр. 12. VI. 23), а в це-

лях усиления борьбы с лесными пожарами право объявлять труд и гуж. повинность в дачах, отстоящих далее 10 верст от места нахождения исполкомов, предоставлено сельсоветам (пост. ВЦИК и СНК 9. III. 25, Изв. 17 18).

2) К труд. повинности могут быть привлечены далеко не все граждане РСФСР. Вовсе не подлежат ей лица, не достигшие 18 лет, мужчины старше 45 лет и женщины старше 40 лет (12), а также больные, беременные на период времени за 8 недель до родов, роженицы в течение восьми недель после родов, женщины, кормящие грудью, инвалиды труда и войны и женщины, имеющие детей до 8-летнего возраста, при отсутствии лица, ухаживающего за ними (13). Помимо этого, могут быть установлены дополнительные изъятия и льготы по отдельным видам трудовой повинности, в зависимости от состояния здоровья, семейного положения, характера работ и бытовых условий (14).

III. „Претелы распростаения... КЗТ на отношения, возникающие при привлечении в порядке трудовой повинности, устанавливаются СНК, СТО и, по их уполномочию, НКТ“ (2). Соответственные постановления до сих пор изданы не были.

Оплата труда привлеченных к труд. повинности производится по постановлениям губернских отделов труда, утверждаемым ЭКОСО или исполкомом, в размере не ниже применяемых в данной местности ставок некалфицированного рабочего, с учетом экономического положения хоз. органов—потребителей раб. силы (цирк. письмо 24. I. 24, Изв. 4), немедленно по окончании работ, но не реже одного раза в неделю (прим. 2 к ст. 5 пост. 12. VI. 23); для оплаты граждан за тушение лесных пожаров установлены предельный срок в 3 месяца (инстр. НКТ РСФСР 15. IV. 25, Изв. 27—28) и предельный тариф (половина средней ставки некалфицированного рабочего) (прим. 1 к ст. 5 цит. пост. 12. VI. 23 в ред. пост. НКВДиНКТ РСФСР 21. VII. 25, Изв. 33).

III. Отказ от выполнения труд. повинности карается в уголовном порядке (см. Отказ, II, 2). Уклонение от учета, регистрации или явки и самовольное оставление работы, вы-

полняемой в порядке труд. повинности, каралось по ст. 126 УК ред. 1922 г. принудительными работами, но УК ред. 1926 г. этого проступка не знает.

См. *Дополнения.*

Трудовой договор. I. Понятие. „Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающий) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение“ (27). Таким образом, существенными признаками труд. договора являются: 1) соглашение сторон, 2) обязанность одной стороны предоставить другой свою рабочую силу и 3) обязанность этой другой стороны уплатить вознаграждение.

Каждый из этих признаков требует детального рассмотрения в виду значительных трудностей, с которыми сопряжено разграничение трудового договора от смежных правоотношений, и в виду большого практического значения, которое имеет это разграничение, как с точки зрения определения прав и обязанностей сторон (имеющих в трудовом договоре совершенно своеобразный характер), так и с точки зрения различных отраслей административного и финансового законодательства, связывающих с принадлежностью лица к трудящимся по найму многочисленные льготы (ср. 156, 166 ГК о договоре найма жилых помещений, Пол. о подоходном налоге и т. п.).

A. *Соглашение сторон.* 1) Договорный характер является неотъемлемым признаком трудового отношения. За отсутствием соглашения, под понятие трудового договора не подойдут: а) отношения, возникающие из труд. повинности (см.), а равно и выполнение других публично-правовых обязанностей, напр., военной (3), судебной и др., и б) труд заключенных и лиц, отбывающих принудительные работы без содержания под стражей (их труд регулируется Исправительно-Трудовым Кодексом, С. V. 24/86/870, ср. в особенности ст. 57—59).

С другой стороны, понятие трудового договора обнимает лиц, занимающих выборные должности, поскольку их обязанности могут быть сведены к „предоставлению рабочей силы“ и должности эти

Трудовой договор.

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 многие государственные должности, напр., членов президиумов исполкомов, преподавателей ВУЗ'ов (см. Научные работники, п. 1), инспекторов труда (см.); таковы должности членов комитетов рабочих и служащих, членов правлений проф. союзов, членов правлений и ревизионных комиссий кооперативных и общественных организаций; таковы же и должности членов правлений ревизионных комиссий и советов акционерных обществ (354, 360, 361 ГК), хотя бы эти лица владели акциями этих обществ, если только доход от этих акций не является для них главным источником существования (каковым источником служит для них зар. плата) (разъясн. Наркомторга, „Торговые Известия“ 18. V. 26, цит. в ЕСЮ 26/35/1049). См. ниже, п. В, 2, аналогичное разъяснение НКЮ 28. I. 25 по поводу сочетания повременного вознаграждения с процентным.

Договорному характеру трудового отношения не противоречит то обстоятельство, что это отношение устанавливается иногда не по добровольному соглашению сторон, а в силу публично-правовой обязанности, лежащей на нанимателе или нанимающемся. К случаям первой категории (обязательный прием) принадлежат трудовые отношения, возникающие между гос. предприятиями и студентами-практикантами и окончившими ВУЗ'ы и уволенными из Красной Армии лицами нач. состава (см. Наем, I, 1). К случаям второй категории (обязательное поступление) относится занятие должности в порядке проф. или партийной дисциплины, а также занятие должностей стипендиатами (см.).

2) Судебная и административная практика неуклонно придерживаются договорного начала, как признака трудового отношения.

Так, Пл. В. С. признал, что иски содержащихся в местах заключения о зар. плате за произведенную ими работу предъявляются в общих

судах и обсуждаются на основании Исправительно-Трудового Кодекса, а не КЗТ или ГК, так как заключенные не находятся в договорных отношениях с администрацией мест заключения (пост. 1. П. 26, Изв. 14).

В другом решении В. С. нашел, что предусмотренные КЗТ гарантии не распространяются на занятых на общественных работах безработных, так как предоставление последним трудовой помощи путем общественных работ нельзя рассматривать как трудовое отношение (ГКК 12. V. 25, С. 21; впоследствии это решение было санкционировано цирк. 31. V. 26, Изв. 21). Равным образом, В. С. признал, что и „работа в коллективах безработных предоставляется не в порядке договора найма, а в порядке оказания трудовой помощи безработным, что исcludes возможность выплаты вознаграждения занятым в коллективах лицам за время перерыва в работе или службе“ (ГКК 13. V. 26, В. Т. 26/10/67).

В длинном ряде случаев УКК не признала трудового отношения, несмотря на наличие момента предоставления рабочей силы и долучения за нее определенного эквивалента; сюда относятся: а) случаи так наз. „частного патроната“ — принятия в дом беспризорных детей по договору с Губоно (УКК 14. V. 25, С. 29, и 14. V. 25, С. 37); б) аналогичные им случаи приема в дом родственников (прислуга — двоюродная сестра „наимателя“, УКК 4. П. 25, С. 8), беженцев, не имеющих крова (одинокий старик взял девочку „в дочери“, рассчитывая в будущем взять в дом зятя, УКК 14. V. 25, С. 31), круглых сирот (девочка была принята из милости в дом и помогала по хозяйству, УКК 14. V. 25, С. 20), престарелых („гр—ка Д. по своему возрасту — 73 г. — добровольно оказывает те или иные услуги и располагает временем по своему усмотрению, т.-е. никаким трудовым договором не связана“, вследствие чего В. С. определил дело производством прекратить, УКК 4. П. 24, С. 11); в) случаи частичного использования труда квартирантов (обнищавшая квартирантка изредка „домовничала“, поло-скала белье и т. п., УКК 14. V. 25, С. 34), заболелшей приезжей жен-

щины, временно поселившейся в доме фельдшера и стиравшей для него белье (УКК 14. V. 25, С. 32). Во всех этих случаях УКК освобождала „наимателей“ от выплаты выходного пособия, взносов по соц. страхованию и уг. наказания.

См. Дополнения.

То же признание необходимости договорного соглашения сказалось в определении ГКК 23. X. 24 (С. 47), отказавшем в признании права на компенсацию за отпуск за экспертом, откомандированным союзом кожевников в распоряжение Татнаркомприрода и получавшим от него в течение без малого полугода помесячное вознаграждение по ставке союза, на том основании, что он не может быть признан наемным служащим Татнаркомприрода (так как работа в нем производилась не по соглашению с этим учреждением, а по поручению союза). Ср. еще решение Харьковского Окр. Суда по иску артистки Н. к обществу „Радиопередача“ об оплате ее концертных выступлений, принятых без предварительного соглашения с нею на радиопреемник для дальнейшей передачи по радио, вследствие возникновения между ними „фактических трудовых отношений“; суд признал, что для возникновения трудового отношения „требуется наличие желания обеих сторон к установлению трудового отношения между ними“, и что поэтому в данном случае возможен лишь иск из неосновательного обогащения (ВСЮ 26/19).

3) Следует при этом иметь в виду, что наличие соглашения может и должно быть признано не только в тех случаях, когда имеется оформленный договор и выдана расчетная книжка, но и тогда, когда это соглашение ни в какую определенную форму не вылилось и относительно некоторых существенных моментов, напр., зар. платы, таковое достигнуто не было, но из всей хозяйственной обстановки, в которой протекало применение труда, явствует, что оно имело характер не безвозмездной (иногда взаимной) услуги, а именно договорного трудового отношения, т.-е. предоставления рабочей силы за вознаграждение.

Далее, и в том случае, когда трудовой договор облечен в форму какого-

либо иного договора, с целью обхода стеснительных для нанимателя постановлений трудового законодательства, напр., в форму договора товарищества, артели или подряда, он все же должен обсуждаться по его материальному содержанию, а не по формальному признаку, т.-е. права и обязанности сторон должны определяться КЗТ (35 ГК). Поэтому, в частности, наличие патента на личное трудовое занятие не было признано В. С. доказательством отсутствия трудового отношения, так как выборка патентов является одним из обычных способов обхода трудового законодательства (ГКК 25 г. № 34213, В. Т. 25/12/108).

С другой стороны, там, где имеется трудовой договор, наличие осложняющих моментов и, в частности, публично-правовые элементы отношения, напр., приравнение трудящихся в некоторых отношениях к военным служащим (работники мест заключения, милиция, см.), подчинение их, помимо нанимателя, еще и милиции (домовые работники, см.) не лишают их отношение характера трудового (ГКК, „Рев. Законность“ 26/1 — 2/47).

Б. Предметом трудового договора является „предоставление рабочей силы“. Поскольку производство работы требует сочетания нескольких элементов — орудий производства, материалов и рабочей силы — трудящийся же по общему правилу располагает только этой последней и, не располагая остальными, не может гарантировать выполнения работы, — естественно, что и предметом его обязательства может быть только предоставление рабочей силы, как таковое, но не выполнение работы.

Своим предметом трудовой договор отличается от ряда смежных правоотношений, отчасти имеющих также трудовой характер, но не представляющих наемного труда (1 — 4), отчасти приближающихся к трудовому договору по своему экономическому эффекту с точки зрения того лица, для которого производится работа, но нередко имеющих нетрудовой характер (5 — 6).

1) Трудовой договор отличается от договора поручения, предметом которого является совершение юридических действий (251 ГК). Договор с управляющим домом или заве-

Трудовой договор.

дующим магазином не может квалифицироваться, как поручение, поскольку тот и другой исполняют не только юридические действия — от „имени поверенного“ (251 ГК), но и ряд фактических, т.-е. не создающих определенных прав и обязанностей третьих лиц (руководство работой подчиненных им служащих, ведение отчетности и т. п.). Равным образом, и договор с помощником юрисконсульта треста, приглашенным специально для ведения судебных дел, не может рассматриваться как поручение, хотя он совершает исключительно юридические действия: и в этом случае предметом договора является не совершение этих действий, как таковое, а „предоставление рабочей силы“, направленной на совершение таких действий; соответственно и вознаграждение выплачивается ему в меру предоставленной рабочей силы — временное, а не поразовое, выплачивается как при наличии судебных дел, так и при отсутствии таковых, как в случае благоприятного их окончания, так и в обратном случае и т. п.

2) Трудовой договор отличается от договора товарищества, в коем член товарищества вносит в качестве пая свои „услуги“ (277 ГК), поскольку в товариществе действия сторон направлены к достижению общей хозяйственной цели (276 ГК); признак этот, придающий договору товарищества совершенно иной, своеобразный хозяйственный облик, трудовому договору чужд.

3) Трудовой договор отличается от договора с торговым агентом, который не „предоставляет рабочую силу“, а „оказывает содействие по заключению торговых сделок или совершению торговых действий от имени торговца“, „не состоя на службе“ у него (пост. ЦИК и СНК 29. X. 25, Изв. 50 — 51).

4) Трудовой договор отличается и от издательского договора, в коем автор предоставляет издателю право на издание своего произведения, но издатель в то же время берет на себя обязанность не только оплатить это произведение, но и издать его (ст. 15 пост. ВЦИК и СНК 11. X. 26 об авторском праве, Изв. ЦИК 256). Уже этой двусторонностью обязанностей издателя издательский договор

отличается и от трудового договора, и от договора подряда (см. п. 6), в которых наниматель и заказчик не обязаны использовать труд или результат труда нанимающегося и подрядчика.

5) Трудовой договор отличается и от договора, по которому предприятие допускает к прохождению стажу практикантов-добровольцев: в этом случае их работа в предприятии не имеет характера трудового отношения, так как она направлена не к достижению определенного хозяйственного эффекта, а к усвоению известных познаний и навыков (ср. Юр. Бюро, В. Т. 24/11/182). См., однако, Ученичество, I.

6) Наконец, трудовой договор отличается и от договора подряда, предметом которого является „выполнение определенной работы“ (220 ГК), т.-е. результат работы, а не рабочая сила, как таковая. По этому именно признаку договор с архитектором, приглашенным для составления сметы, рассматривается не как трудовой договор, а как подряд, договор с архитектором, приглашенным для наблюдения за работой, — как трудовой договор, вследствие чего с уплачиваемого ему вознаграждения должны вноситься страховые взносы (Цустрах, В. Т. 25/12/216). Договор с домашней портнихой, выполняющей различную работу, представляет трудовой договор, договор с портным о пошивке платья — подряд. Договор с прачкой, работающей на дому у работодателя, является трудовым; договор с той же прачкой или прачечным заведением, по которому сдается в стирку определенное количество белья, — подрядом. Договор со слесарем о починке замка — договор подряда, договор с тем же слесарем, по которому он принимает на себя производство всего необходимого ремонта в квартире работодателя, — трудовой договор. При этом, по общему правилу, не играет никакой роли ни момент принадлежности инструмента работодателю (слесарь и при трудовом договоре работает своим инструментом, ср. 85), ни характер вознаграждения (и прачка, стирающая на дому, может оплачиваться поштучно); имеет значение лишь предмет договора.

а) Различие подряда и трудового договора имеет наибольшее практиче-

ское значение, так как различие в предмете вызывает и другие различия в правах и обязанностях сторон по договору подряда и трудовому:

аа) Так как подрядчик обещает готовый результат работы, то подряд, по общему правилу, может быть выполнен и выполняется не лично подрядчиком, а другими лицами; в соответствии с этим, и смерть подрядчика обычно не прекращает договора. Трудовой договор требует, по общему правилу, личного исполнения (35 КЗТ), и лишь с согласия нанимателя допускается поручение исполнения другому лицу. Выполнение „нанимающимся“ работы с применением наемного труда, естественно, лишает договор характера трудового. Поэтому В. С. не признал трудовым договор, по которому заведующий пивной получал 35 рублей в месяц + 24½ к. с ведра, содержал за свой счет служащих и эксплуатировал буфет с холодными закусками, и квалифицировал этот договор, как договор поручения, а месячное вознаграждение 35 руб. — гарантированным по этому договору минимумом (ГКК 20. V. 26, „Рев. Законность“, 26/19—22/73; квалификация договора, как поручения, ошибочна, поскольку в обязанностях заведующего пивной элемент совершения юридических сделок, составляющего предмет поручения, сравнительно ничтожен, см. выше, п. 1). (Ср. приводимое ниже, п. б, вв, опред. УКК 4. II. 25).

Применение чужой рабочей силы указывает на подрядный характер отношения, хотя бы она применялась не по договору найма с производителем работ, а предоставлялась ему заказчиком (церковным советом при построении церкви) (УКК 29. VIII. 24, С. 59).

бб) Так как подрядчик обещает готовый результат работы, то он обязан выполнить эту работу своими силами и средствами (ст. 221 ГК); по трудовому договору наниматель должен предоставить трудящемуся необходимые инструменты и приспособления (84 КЗТ, ср. 85).

вв) Так как подрядчик обещает готовый результат работы, то он, по общему правилу, выполняет работу самостоятельно, по своему усмотрению распоряжается материалом и ра-

бочим временем, распределяет работу и т. д.; наоборот, при трудовом договоре нанимающий следует, по общему правилу, указаниям нанимателя.

гг) Так как подрядчик обещает готовый результат работы, то он лишается права на вознаграждение, если исполнение работы по случайным причинам стало невозможно, — он несет риск неисполнения работы (232 ГК). Нанимающий сохраняет право на вознаграждение и в том случае, когда эта работа не создала ожидаемого результата (изготовлявшаяся им вещь сгорела), и даже в том случае, если он не работал вовсе по обстоятельствам, от него не зависевшим (завод бездействовал за отсутствием сырья, нанимающий был вызван в суд в качестве народного заседателя, — 68, 78 КЗТ, см. Вознаграждение, VII, 2).

дд) Далее, в связи с специфическими экономическими особенностями трудового отношения, требующего особой защиты со стороны государства, и противоположным ему характером подряда стоит и ряд других различий: для заключения подряда требуется большею частью письменная форма (136 ГК), для заключения трудового договора формы не установлено, но обязательна выдача расчетной книжки. При трудовом договоре работодатель уплачивает страховые взносы, от которых он свободен при сдаче подряда. При трудовом договоре он отвечает за обстановку, в которой работает трудящийся (139 КЗТ, ср. 413 ГК), он подчинен контролю инспекции труда, — при подряде эта сторона дела касается не его, а подрядчика и пр.

б) На практике разграничение трудового договора и подряда по указанному в законе признакам встречает наибольшие затруднения вследствие того, что состав договора не всегда дает возможность уловить, что является его предметом, — предоставление ли рабочей силы или выполнение определенной работы; в особенности это относится к работам, оплачиваемым сдельно и не имеющим постоянного характера (вывозка песка, лесозаготовки, строительные работы). Наиболее спорные из этих случаев — в отношении работ по лесозаготовкам и исполнения работ артелями — полу-

Трудовой договор.

чили определенное разрешение в законе; для разрешения же всех прочих спорных случаев практика прибегает к ряду вспомогательных признаков, оценивая каждый отдельный случай в зависимости от его индивидуальных особенностей.

аа) На лесозаготовках нормы трудового законодательства применяются к „рабочим, основным источником существования которых является работа по найму“; им противопоставляются сдельные работы, выполняемые крестьянами на артельных началах или в групповом порядке, или же отдельными крестьянами, но с использованием принадлежащего им рабочего скота. К этим последним категориям применяются некоторые нормы охраны труда и требование о соблюдении гос. минимума зар. платы, но в остальном КЗТ к ним применения не находит (пост. 12. I. 24) (пост. 12. I. 24 и 20. II. 25 об условиях труда на лесозаготовках, Изв. 24 г. 4 и 25 г. 11—12, с распространением на лесозаготовки общего постановления об условиях труда на сезонных работах 4. VI. 26, считающих утратившими силу, см. пост. 8. XI. 26, Изв. 41—42; но в части разграничения понятий трудового договора и подряда они сохранили свое значение, ст. 2 пост. 8. XI. 26). Аналогичные правила установлены для славных работ (см.), выполняемых местным крестьянским населением.

бб) В артелях признаком, отделяющим трудовой договор от договора подряда (авместе с тем, и трудовые артели от промысловых кооперативов, см.), является исполнение работы личным трудом членов артели из материалов работодателя, хотя бы с применением собственных орудий производства (см. Трудовые артели). Однако, и эти признаки не являются абсолютными. Так, в определении 21. IX. 26 В. С. признал, что „при наличии в договоре (об устройстве артели водяного отопления) условий о залоге, неустойке и убытках договор этот должен быть отнесен к договорам подряда“ („Суд.-Арбитр. Бюллетень“, 66—67).

вв) В остальных случаях практика руководствуется совокупностью перечисленных признаков. Принадлежность материала и орудий

производства работодателю, работа в данной отрасли, как основной источник существования лица, исполняющего работу, а в связи с этими моментами — и его экономическая зависимость от работодателя — большей частью говорят в пользу признания договора трудовым; наоборот, принадлежность материалов или орудий производства лицам, исполняющим работу, побочный характер работы и экономическая независимость от работодателя — говорят в пользу подрядного характера отношения. Критерием экономической независимости работодателя в спорных случаях служат: 1) кратковременность отношения (при отсутствии длительности нет и экономической зависимости от данного работодателя), 2) связь с неопределенным кругом работодателей (в частности по этому признаку различаются квартирники, на которых распространяется КЗТ, от кустарей, не пользующихся его защитой, см. Квартирники, I), 3) в более общей форме — непрочность связи с работодателем (поэтому репортеры газет, выполняющие разного рода поручения, но не связанные рабочим днем определенной длительности, не обременены выработкой установленной нормы и не получающие фиксированного и гарантированного им оклада, не могут быть признаны работодателями по трудовому найму и, следовательно, не имеют права на выходное пособие, ТКО, В. Т. 25 4/187). Но наибольшее значение имеет совокупность индивидуальных особенностей случая. Так, например, В. С. нашел, что нельзя рассматривать, как трудовой договор, отношение, при котором истец: 1) производил работу не только личным трудом, но пользовался своим живым и мертвым инвентарем (лошадь и телега), 2) при производстве плотничьих работ пользовался трудом подручных, 3) в течение того же периода производил плотничьи работы у многих лиц и в то же время работал в собственном хозяйстве (УКК 4. П. 25, С. 6). С другой стороны, В. С. признал наличие трудового договора в случае, когда ответчики поручили истцам разломку паровой мельницы и возведение в другом месте водяной мельницы исключительно личным трудом истцов, средствами и из материала

лов ответчиков и под непосредственным их руководством (ГКК 10. X. 25, С. 62). Но в другом, аналогичном деле, рассмотренном в том же судебном заседании, В. С. пришел к другому выводу: „по сопоставлении всех вышеуказанных условий надлежит признать, что спорный вопрос о характере договора... может быть разрешен, как относящийся к существу дела, лишь судом, разбивавшим дело, и если бы губ. суд пришел к выводу о трудовом характере договора, то этот вывод, как вопрос факта, кассационной проверке не подлежит“ (ГКК 10. X. 25, С. 67). И в другом аналогичном случае—по иску возчиков, из коих один действовал в качестве уполномоченных остальных—В. С. признал, что вопрос об отнесении договора к подряду или к трудовому договору, как подлежащий разрешению на основании всестороннего выяснения характера взаимоотношений между сторонами, вне зависимости от внешней формы договора, не подлежит проверке в кассационном порядке (ГКК 26 г. № 31919, ЕСЮ 26/36/1068).

Тот же подход—дифференциация каждого отдельного спорного случая, разрешение его на основании всей совокупности признаков,— применен и НКТ РСФСР в связи с вопросом о назначении пенсий (цирк. 1. VIII. 25, Изв. 36): указывая на то, что пенсионеры комплектуются в известной части „из среды лиц, которые обычно занимаются самостоятельной подрядной работой и по найму работают временно и случайно“, НКТ подчеркивает, что „здесь необходимо в каждом отдельном конкретном случае разобраться, с кем именно имеет дело орган социального страхования, какого рода работы выполняет данное лицо, какие взаимоотношения складываются у него с работодателями в процессе работы, что является преобладающим в его хозяйственной деятельности и т. п.“ и, в зависимости от этого, решить вопрос о назначении пенсии.

в) Поскольку предметом договора является предоставление рабочей силы, как таковое, договор рассматривается как трудовой, независимо от ряда могущих быть случайных осложнений, подчас придающих ему своеобразные, откло-

няющиеся от нормальных, формы. В частности:

аа) Не имеет решающего значения, пользуется ли трудящийся по найму технической самостоятельностью в выполнении договора или нет, хотя по общему правилу он, предоставляя свою рабочую силу, подчиняет себя указаниям нанимателя. Например, такое подчинение „хозяйской власти“ нанимателя вовсе или почти совсем отсутствует в трудовых отношениях с учителем, с домашним врачом, с дирижером оркестра, с профессором Вуза и т. п.

бб) Не имеет значения, производится ли работа в хозяйстве работодателя, — как то обыкновенно бывает, — или вне его, в частности, на дому у трудящегося (квартирники, см.).

вв) Не имеет значения и длительность работы, хотя обычно трудовые отношения имеют длительный характер, отношения же кратковременные большей частью принимают форму подряда (однократная переноска груза носильщиком, приглашение врача на консультацию, распиловка трех сажень дров — договор подряда; договор об ежедневной переноске груза, еженедельное посещение больного, еженедельная распиловка трех сажень дров — трудовой договор). Поэтому приглашение на временную и случайную работу может представлять трудовой договор, и ограничительное применение к ней законодательства о труде обусловливается не тем, что эти отношения не являются трудовыми, а технической неосуществимостью его требований в этих случаях (см. Временная работа, III). В частности, Цустрях разъяснил, что за лиц, занятых на случайных и поденных работах, следует уплачивать страх. взносы на общих основаниях (В. Т. 25/12/216).

В. Вознаграждение. 1) Установленный ст. 27 КЗТ третий признак трудового договора — вознаграждение — отличает этот договор от безвозмездного предоставления рабочей силы, к которому постановления трудового законодательства применения не имеют. По этому основанию отношение между членами правления жилищно-арендного товарищества и товариществом не пред-

Трудовой договор.

ставляет трудового договора, если им не определено вознаграждения.

2) С другой стороны, форма вознаграждения роли не играет, — вознаграждение может определяться не в денежной сумме, а натурою, в частности, может заключаться в предоставлении в пользование трудящегося и его семьи помещения для жилья.

Однако, порядок определения вознаграждения не безразличен: по-скольку 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 (временное вознаграждение), или более точно — количеством проделанной работы (сдельное вознаграждение), но не коммерческим эффектом этой работы, который в значительной мере обуславливается моментами, совершенно не связанными с количеством и интенсивностью потраченного труда, напр., конъюнктурой рынка, ходкостью продаваемого товара и т. п. обстоятельствами. По этой причине понятие трудового договора не охватывает ни комиссионного, ни маклерского договора и не допускает определения вознаграждения в известном соотношении к достигнутому коммерческому эффекту (сделанному обороту, вырученной прибыли и т. п.) и вне зависимости от потраченного труда (см. Процентное вознаграждение, I).

По этому же основанию не является трудовым договор, в силу коего истец обязался работать на условиях получения половины урожая с одной десятины (ср. заключение Прокурора по труд. делам при В. С., приведенное в опред. ГКК 22. V. 24, С. 22). Поэтому же члены артели инвалидов, организованной согласно пост. СНК 8. XII. 21, не могут рассматриваться как лица наемного труда, так как получают вознаграждение за труд в форме участия в прибылях, а при плохом положении дел вынуждены работать не только без всякого вознаграждения, но обязаны еще покрывать убытки (ГКК 26. X. 25, С. 52).

В то же время частичное участие в прибылях, не являющееся основ-

ным вознаграждением, а поощряющее служащего, получающего твердый оклад, к более интенсивному труду, не лишает отношения характера трудового. Поэтому допускается процентное вознаграждение торговых служащих (см.); равным образом и лица, собирающие за денежное вознаграждение заявки на страховые имущества или объявления для газет и справочников, считаются сотрудниками, если обусловлен определенный рабочий день или минимальная норма и установлена определенная твердая ставка, хотя бы с премиальными надбавками (Юр. Бюро, В. Т. 25/10/195).

Решающее значение имеет при этом относительная величина той или другой части вознаграждения. Так, В. С. признал отношение трудовым, несмотря на то, что ответчик обязался платить истцу, как производителю работ, кроме 250 руб. месячного жалованья, в виде поощрения за интенсивную работу, 1 руб. с каждого заготовленного куба лесоматериалов (ГКК 9. XII. 23, С. 12). С другой стороны, Общеконсультационный подотдел НКЮ признал подрядом договор, по которому производитель работ, „согласно § 7, получает фиксированное жалованье в 150 руб., но, согласно § 4, нанимает от себя рабочих на условиях по своему усмотрению и... по своему же усмотрению распределяет экономию между условиями по договору, 40 коп., и действительной самостоятельностью выработки одной шпалы или кубофута. НКЮ считает..., что § 4 и § 5 имеют большее практическое значение, чем § 7, а потому § 7 еще не превращает рассматриваемый договор в трудовой“ (разьясн. 28. I. 25, Изв. 34). См. *Дополнения*.

II. Стороны, см. Наниматель, Нанимающийся.

III. Условия действительности. „Недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законом о труде, условиями коллективного договора и правилами внутреннего распорядка, ...а также условия, клонящиеся к ограничению политических и общегражданских прав трудящегося“ (28). Недействительные условия заменяются соответствующим

щими условиями колл. договоров и правил внутреннего распорядка, если же они касаются вопросов, ни теми, ни другими не предусмотренных, — условиями, соответствующими обычным в данной местности для данной категории нанимателей и трудящихся (ср. Вознаграждение, II, 1).

Недействительность части трудового договора, во всяком случае, не затрагивает прочих его частей (в отличие от ст. 37 ГК). От случаев недействительности отдельных условий трудового договора, о которых говорит ст. 28 КЗТ, необходимо отличать случаи противозаконности всего договора в целом (поступление малолетних, наем женщины на вредные работы, к которым закон их не допускает и т. п., см. Нарушения, II, 1).

IV. Срок. „Трудовые договоры заключаются: а) на определенный срок, не свыше одного года; б) на срок неопределенный; в) на время выполнения какой-либо работы“ (34). Договоры, заключенные на срок более одного года, не вовсе недействительны, но рассматриваются по истечении года, как заключенные бессрочно (см. Бессрочные договоры).

См. Сезонные работы, I, 3, Ученичество, I, 1.

V. Форма. КЗТ никакой особой формы для трудового договора не предписывает, и таковой может, по общему правилу, совершаться в устной форме. Письменная форма предписана лишь для некоторых отдельных случаев (см. Батраки, II, Персональные оклады, II, Ученичество, IV, Б, 2). См. Расчетная книжка.

VI. Изменение и прекращение трудового отношения, см. эти слова.

Л и т е р а т у р а : Лях, Трудовой договор, стр. 3—31. — Шерешевский, Отличительные признаки труд. договора, «Право и Жизнь» 26/1. — Виленский, ЕСЮ 26/3. — Герцык, В. Т. 26/5—6. — Лях, В. Т. 26/5—6/101. — Гликин, «Раб. Суд», 25/45—46, и о нем Лях, В. Т. 26/2/93. — Варшавский, Подряды и поставки в СССР, стр. 26—31. — Лях, В. Т. 25/5—6/134 и 24/7—8. — Троицкий, В. Т. 24/10. — Его же, «Право и Жизнь» 26/6—7.

Трудовые артели — наделенные правами юридического лица объединения лиц, образованные для совместной организации и предоста-

вления в наем их физического или интеллектуального труда, выполняющие работу, по общему правилу, из материалов нанимателя и личным трудом самих членов артели, с допущением посторонних лиц наемного труда лишь для работ по обслуживанию артели, которые не могут выполняться самими членами (канцелярские работы и т. п.), в количестве не более 10% от состава артели (ст. 1, 4 и 9 пост. ВЦИК и СНК 15. II. 24, Изв. 25 г. 6). Зарегистрированные трудовые артели могут выполнять работу не только по трудовым договорам, но и по договору подряда (там же, ст. 6, 16).

Обладание правами юридического лица отличает трудовую артель от так наз. бытовой артели — объединения, работающего исключительно по групповым трудовым договорам (см. Артели, II). Производство работ по преимуществу из материала нанимателя и только в ограниченных пределах (на сумму до 5.000 руб. по каждому отдельному подряду) из собственного материала отличает трудовые артели от кустарно-промысловых товариществ (кустарных артелей), которые не являются чисто пролетарскими объединениями и не могут заключать трудовых договоров (см. Промысловые кооперативы).

Трудовые артели могут быть организованы в упрощенном порядке при содействии крестьянских обществ взаимопомощи (пост. 14. I. 26, Изв. 4—5).

Л и т е р а т у р а : Проволович, Законодательство о труд. артелях. — Вухов и Липец, Трудовые артели. — Цыпин, В. Т. 25/11. — Земмерин, ЕСЮ 25/47.

Трудовые коллективы, см. Коллективы безработных.

Трудовые конфликты, см. Конфликты, Трудовые споры.

Трудовые сессии. I. Образование. Труд. сессии нар. суда образуются при каждом губ. суде, а также в уездных городах и крупных промышленных центрах в тех случаях, когда губ. суд, по согласованию вопроса с губ. проф. советом и губ. отделом труда, признает это необходимым (цирк. НКЮ и НКТ РСФСР 15. V. 23, Изв. НКТ РСФСР 2).

Там, где труд. сессий нет, трудовые дела рассматриваются в общем

Трудовые сессии.

порядке (ст. 34 Пол. о судоустр.), т.-е. нар. судом на сумму до 1.000 р. и губ. судом на сумму свыше 1.000 р.

П. Состав. Труд. сессии образуются в составе нар. судьи и двух постоянных заседателей: одного по избранию губ. проф. совета и другого—по назначению исполкома из числа ответственных работников, выдвинутых в качестве кандидатов губ. совнархозом или губ. отместхозом (пост. НКТ и ВСНХ РСФСР 3. VII. 24, Изв. 29, ст. 35 Пол. о судоустр.).

III. Подведомственность.

1) На рассмотрение труд. сессий могут быть передаваемы все споры, возникающие при применении колл. или труд. договора (см. Труд. споры), независимо от суммы иска, как непосредственно, так и после того, как эти споры были рассмотрены в РКК или примирительной камере (или в той и другой инстанции) и по ним не было достигнуто соглашения. Не подлежат ведению труд. сессий лишь споры, в отношении которых закон содержит прямое предписание об их рассмотрении в РКК (см. РКК, IV).

2) Тем же труд. сессиям подведомственны и уголовные дела о нарушении законов о труде и колл. договоров (см. Уголовная ответственность), независимо от служебного положения обвиняемого (Пл. В. С. 7. VII, 24, Изв. 29).

IV. Судопроизводство.

В интересах трудящихся по найму для исков о зар. плате установлены некоторые особые правила:

1) С нанимающегося не взимается судебная пошлина и все прочие сборы и расходы по делу (43 ГПК).

2) Меры к обеспечению иска трудящегося могут быть приняты и инспекторами труда в тех случаях, когда они выступают в качестве органов дознания (пост. НКТ РСФСР 18. X. 24, Изв. 41).

3) В то время как по общему правилу ответчик не может быть популяем к явке мерами административного воздействия и в случае неявки дело разрешается заочно, на основании имеющихся данных, по делам о зар. плате суд может постановить о приводе нанимателя (см.).

4) Заведующий губ. отделом труда и инспекторы труда имеют право знакомиться с производством по тру-

довым делам, поддерживать обвинения и опротестовывать решения и приговоры (цирк. НКЮ и НКТ РСФСР 4. X. 23, Изв. НКТ РСФСР 1 и разъясн. НКЮ РСФСР 9. I. 24, Изв. 9).

5) Срок для добровольного исполнения судебного решения о взыскании зар. платы, назначаемый суд. исполнителем при отсутствии срока в судебном решении, должен быть не более трех дней (для других взысканий—не более 7 дней), а для гос. органов—от 1 до 2 недель (для других взысканий—от 2 недель до 1 месяца) (ст. 260 и 285 ГПК в ред. пост. ВЦИК и СНК 13. IX. 26, Изв. 39).

6) Взыскание зар. платы может быть произведено в порядке судебного приказа (см. Взыскания, V, 2). Помимо этого, при неисполнении судебного решения, как частными лицами, так и гос. учреждениями, в виду отсутствия специальной статьи, карающей такое неисполнение, уголовное обвинение может быть возбуждено по ст. 133 УК (Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 25/12/215). См. Взыскания, IV, V.

V. Обжалование. Решения труд. сессий могут быть обжалованы в кассационном порядке сторонами и опротестованы в порядке надзора (по собственной инициативе или по заявлению заинтересованных лиц) помощниками губ. прокурора по трудовым делам и инспекторами труда (п. 2 инстр. НКЮ 4. II. 24, Изв. 6—7, и ст. 5 и 6 инстр. 14. V. 24, опубл. в „Сборнике постановлений о трудовой прокуратуре“ VII. 24).

Кассационной инстанцией для труд. сессий является тот же губ. суд, что и для дел, разрешаемых в общем нар. суде; таким образом, эти сессии введены в общую систему суда, с тою, однако, особенностью, что Народному Комиссару Труда предоставлено право возбуждать перед Верховным Судом вопрос об отмене в порядке надзора решений по труд. делам (ср. ст. 3 Пол. о Бюро надзора при НКТ РСФСР, утв. НКТ РСФСР 12. XI. 23, Изв. НКТ РСФСР 2), и что для исполнения обязанностей прокурорского надзора по трудовым делам при Верховном Суде состоит особый прокурор, назначаемый НКЮ по соглашению с НКТ (ст. 61 прим. Пол. о судоустр., цит. инстр. 4. II.

24 и инстр. 19. V. 24, Изв. 22), а при губ. судах в крупнейших центрах—помощники прокурора по труд. делам (цирк. НКЮ 7. I. 24, Изв. 4, и цит. инстр. НКТ и НКЮ РСФСР 14. V. 24).

См. Инспекция труда, IV, Представители, П.

Литература: Тетерин, Территориальная подсудность исков о зар. плате, ЕЮ 25/46.

Трудовые списки должны вестись на каждого служащего всеми гос. учреждениями и предприятиями, а также акционерными обществами с преобладающим участием гос. капитала. В эти списки вносятся основанные на документах общие данные о прохождении службы.

При переходе на другую службу список пересылается на место новой службы. Таким образом—гос. органы наниматели получают возможность ознакомления с прохождением служащими прежней службы (см. Удостоверения). (Пост. СНК 21. IX. 26, Изв. 39).

Литература: Андерсон, Подсудность дел труд. сессиям, «Пролет. Суд», 24/1—2.—Лях, Труд. моменты в ПСК, В. Т. 23/10—11.—Жаров, Производство инспекцией труда дознаний по трудовым делам.—Его же (о том же), ЕЮ 26/3.—См. Труд. споры.

Трудовые споры. I. Порядок разрешения споров. Труд. споры—споры, возникающие на почве применения наемного труда,—разрешаются: а) либо в порядке примирительного разбирательства—в расценочно-конфликтных комиссиях и примирительных камерах (см. эти слова), или в порядке арбитража—в третейских судах (см.), б) либо в судебном порядке—в труд. сессиях (см.). Прим. камеры и третейские суды для некоторых отдельных категорий трудящихся заменяются, в силу специальных узаконений, примирительными комиссиями или согласительными комиссиями (см. эти слова, см. еще Транспорт, III, 2, и Увольнение, I, А, 6). Но применяемый на практике способ улажения конфликтов в органах проф. союза, как не санкционированный законом, не создает для сторон никаких правовых обяза-

тельств (ГКК 26. X. 25, С. 58, признавшее на основании ст. 168 КЗТ и 2 ГК не имеющим обязательной силы для сторон постановление тарифно-экономического отдела губ. отдела союза, несмотря на то, что спор передан на его разрешение по постановлению РКК, т.-е. по соглашению сторон).

II. Споры о праве и об интересе. 1) Споры, возникающие по поводу применения трудовых и колл. договоров,—споры об их толковании или по поводу их нарушения (так наз. споры о праве, разрешаемые на основании определенных правовых норм,—постановлений закона или условий договора), по общему правилу, могут рассматриваться как в конфликтном, так и в судебном порядке: они могут рассматриваться в РКК, а в случае недопущения соглашения,—в труд. сессиях либо, по требованию союза,—в прим. камерах; в случае же недопущения соглашения и в этой второй инстанции,—в трет. судах или в труд. сессиях; но стороны могут вносить эти споры на рассмотрение прим. камер, минуя РКК, а также на рассмотрение труд. сессий, минуя все инстанции примирительно-третейского разбирательства, в том числе и РКК (168 и 169, п. п. 2 и 3 инстр. 14. VIII. 23, Изв. 4/28).

Из этих положений существуют два исключения: а) „Дела, связанные с проведением в жизнь колл. договоров, принимаются прим. камерой к рассмотрению лишь после того, как они были рассмотрены и не получили разрешения в РКК“ (171). К этим делам п. 2 Пол. о РКК 3. XI. 22 (Изв. 12/21) относит утверждение разбивок работ и должностей по рядам, норм производительности и сдельных расценок, форм испытаний и проб, порядка и очередности отпусков, а также проверку расчетов по зарплате.

б) Дела, относимые не к конфликтным, а к расценочным функциям РКК, хотя бы по ним и возникали споры, подлежат исключительно компетенции РКК (см. РКК, IV, 2).

Остальные споры могут рассматриваться, как в судебном порядке, так и в порядке примирительно-третейского разбирательства, но, согласно директивам НКТ РСФСР и

Трудящиеся по найму.

ВЦСПС (цирк. письмо 20. V. 26, Изв. 24—25), в целях разгрузки прим. камер и трет. судов, все индивидуальные и групповые споры, имеющие характер денежных исков, подлежат направлению на разрешение нар. судов, за исключением случаев, когда конфликт имеет серьезное значение с союзной или хозяйственной точки зрения.

Споры, получившие разрешение в прим. инстанциях, не могут быть возобновлены в труд. сессиях (173, см. РКК, VIII).

2) Споры, возникающие по поводу заключения или изменения колл. договоров (так наз. споры об интересе), разрешаются не на основании юридических норм, а исключительно по соображениям целесообразности, „на основе согласования интересов развития социалистической промышленности в интересах рабочего класса в целом с экономическими интересами отдельных групп трудящихся“ (постановление XIV съезда ВКП). Споры эти рассматриваются исключительно в конфликтном порядке, но в компетенцию РКК они не входят и могут вноситься на рассмотрение прим. камеры, с дальнейшим перенесением их, в случае недостижения соглашения, в третейский суд, либо, минуя примирительную камеру, — непосредственно на

рассмотрение третейского суда (170—172 и п. 4 цит. инстр. 14. VIII. 23).

Предметом рассмотрения прим. камер и трет. судов могут быть, вопреки буквальному смыслу ст. 170, упоминающей только о спорах из колл. и труд. договора, — и коллективные труд. споры, связанные с установлением норм выработки и правил внутр. распорядка (ст. 12 Пол. о РКК 18. XI. 22, Изв. 12/21). Равным образом, только к прим. камерам и трет. судам может быть отнесен тот „конфликтный порядок“, о котором упоминает ст. 49 в связи с вопросом об обжаловании нанимателем требования проф. союза о снятии трудящегося с работ: и эти конфликты, представляя споры об интересе, а не споры о праве, могут быть разрешены только в порядке примирительно-третейского разбирательства.

См. Военнослужащие, II.

Литература: Гриффин и Могилевский, Защита труда. — Андерсон, Трудовые конфликты, изд. 2-е (наиболее обстоятельно). — Жаров, Примирительно-третейский порядок разрешения труд. конфликтов. — Войтинский, Проблемы примирительно-третейского разбирательства, В. Т. 26/2.

Трудящиеся по найму, см. Нанимающийся.

Тяжести, см. Переноска тяжести.

У.

Убытки, см. Вред.

Уважительная причина неявки, см. Неявка, II.

Увольнение. Вопрос об увольнении регулируется в основном постановлениями КЭТ; но рядом специальных правил, касающихся отдельных категорий трудящихся, в постановления Кодекса внесены весьма существенные коррективы. Поэтому при ознакомлении с изложенным ниже в п. I и II необходимо иметь в виду те изъятия, которые указаны в п. III.

I. Основания увольнения. Увольнение трудящегося, как при трудовом договоре, заключенном на определенный срок, так и при бессрочном договоре, допускается по КЭТ не по свободному усмотрению нанимателя, а лишь при наличии

одной из причин, установленных законом. (Изъятия из этого правила допущены только для некоторых отдельных категорий, см. Батраки, VIII, 2, Домашние работники, V, 1). Чтобы обойти это положение, наниматель нередко стремится, не увольняя трудящегося, поставить его в такие условия, чтобы вызвать расторжение договора с его стороны, напр., перевести в другое место, на нижеоплачиваемую работу и т. д. Такое изменение условий договора, направленное в обход постановления ст. 47, должно быть признано недопустимым (см. Перевод, 1, 16, Изменение, II).

При увольнении по одному из оснований, установленных законом, наниматель в одних случаях обязан

выплатить трудящемуся выходное пособие (п. А), в других этой обязанности не несет (п. Б).

А. *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), см. Переход, II, Смерть, Сокращение штата.

2) Приостановка работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера (47, п. б). Имея в виду, что КЗТ, приуроченный к условиям промышленного труда, нередко по букве своей относит нормы, имеющие безусловно общий характер, к одним только производственным рабочим (94, 104, 83, см. Служащие), следует признать, что основанием к увольнению в других типах предприятий могут служить и иные причины, напр., в отношении торгового предприятия — невыгодная коммерческая конъюнктура, заставляющая закрыть торговлю на несезонные месяцы, и т. п.

Приостановка, длящаяся менее месяца, дает нанимателю лишь право перемещения трудящихся на другую работу (см. Перевод, III).

См. Квартирники, III, 7 а 1, Сезонные работы, I, 7, В 1 а.

3) Временное отсутствие работы, для которой приглашен трудящийся, и отказ от выполнения другой, соответствующей его квалификации работы (36, ч. 2, см. Перевод, III).

4) Перевод предприятия из одной местности в другую и отказ трудящегося следовать туда (37, см. Перевод, I).

5) Непригодность трудящегося к работе (47, п. в). К этой категории случаев относится систематическая невыработка установленной нормы выработки (57), а также небрежное обращение трудящегося с материалами, изделиями и приспособлениями и нарушение других обязанностей, вытекающих из колл. договора и правил внутреннего распорядка. Основания непригодности трудящегося могут лежать и вне его работы, как таковой (состояние здоровья, систематическое пьянство). Как непригодность может рассматриваться и неумение ответственного работника (коммерческого директора) наладить

совместную работу с другими служащими (ГКК 2. VIII. 26, „Суд-Арбитр. Бюллетень“ 54—55).

Под увольнение по непригодности следует также подвести случаи увольнения по постановлениям комиссий по борьбе со взяточничеством (моральная непригодность); поэтому такие случаи должны сопровождаться выплатой выходного пособия (Прокурор по труд. делам при В. С., В. Т. 25/1/167).

Случай моральной непригодности приводит также ГКК 13.V.26 (С. 47). Постановления комиссий по чистке личного состава, поскольку эти комиссии образованы не на основании имеющих силу закона постановлений центральных органов, а на основании распоряжений местной власти и, следовательно, не облечены по закону правом увольнения, могут служить лишь поводом для увольнения на общем основании, т. е. в соответствии с прим. 1 к ст. 47, через РКК (ГКК 31.V.26, С. 56).

„Непригодность“ представляет, естественно, относительное понятие. Сотрудники, которые при известном состоянии рынка труда (напр., при недостатке квалифицированных работников) были пригодными работниками, становятся, при общем сокращении штатов и создании резервов рабочих более высокой квалификации, непригодными. Поэтому, в частности, представляется законным и увольнение медицинского или педагогического персонала, не прошедшего к определенному сроку установленной „переподготовки“.

По этому же основанию, „в случае изменения трудового договора (замена одной должности другою, изменение функций, изменение объема ответственности и др.), лицо, состоящее на службе, может быть уволено и заменено другим лицом в случае, если оно не соответствует изменившимся требованиям нанимателя. Увольнение должно быть произведено в порядке, установленном для увольнения по непригодности“ (разъяснение НКТ, цит. в статье Жемчужниковой, „Рев. Законность“ 26/19—22.36).

6) Призыв трудящегося в Красную Армию (см.).

В перечисленных случаях трудящийся имеет право на выходное

Увольнение.

пособие. В случае ликвидации предприятия, приостановления работ и непригодности нанятель может заменить выходное пособие предупреждением об увольнении (см. Выходное пособие).

См. Отлучка, I.

В. Расторжение без выплаты пособия возможно в следующих случаях:

1) Систематическое неисполнение нанявшимся его обязанностей без уважительных причин (47, п. г). Такое увольнение является высшей мерой дисциплин. взыскания.

В частности, по примерной таблице взысканий для гос. учреждений (пост. НКГ РСФСР 26. XI. 26, Изв. 45 — 46) увольнение по п. г. ст. 47 возможно в случае шести или более опозданий в течение месяца.

В. С. признал систематическую ругань со стороны табельщика нарушением обязанностей, дающим право на увольнение по п. г. ст. 47 (ГКК 14. I. 26, С. 2).

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 нанятеля права уволить его. Равным образом нанятель имеет это право при прекращении дела по нецелесообразности в порядке ст. 4а УПК и при признании уголовным судом наличности проступка, караемого в дисциплинарном порядке (см. Отстранение, II, 2). Но, с другой стороны, самый факт совершения уголовно-наказуемого деяния до приговора суда не дает нанятелю права увольнения; для этого недостаточно и начатия следствия, и привлечение к уголовной ответственности, а необходим приговор суда. Однако, при известных условиях трудящийся уже до этого момента может быть отстранен от работы (см. Отстранение).

Уголовно-наказуемое деяние, непосредственно не связанное с работой трудящегося, не может служить основанием к увольнению по п. д ст. 47, но он может быть уволен в этом случае по требованию проф. союза (см. Расторжение, II, 1).

На практике бывают случаи увольнения совершивших уголовный проступок по п. в ст. 47, т.-е. по непригодности, — обход закона, парализующий установленные в интересах трудящихся гарантии и признанный В. С. недопустимым (постр. Пл. В. С. 27. III. 24, Изв. 16).

См. Дополнения.

3) Неявка на работу (см.).

4) Пребывание трудящегося под стражей более 2 месяцев (47, п. д). К этому случаю приравнивается также истечение двух месяцев со дня отстранения от работы по требованию судебно-следственных властей, по своему практическому значению для нанятеля равносильное содержанию под стражей (ст. 6 разъясн. НКГ РСФСР 21. V. 25, Изв. 24).

По смыслу ст. 47, пребывание под стражей в течение двух месяцев может служить основанием к расторжению договора („договор может быть расторгнут“), но не прекращает его автоматически. Напротив того, разъяснение 21. V. 25 исходит из того, что договор прекращается сам собою (ср. п. 3), и эту неправильную точку зрения восприняла судебная практика (ГКК 18. I. 26, „Определения ГКК В. С. РСФСР“, № 22).

5) Непосещение трудящимся работы вследствие утраты трудоспособности в период свыше двух месяцев (47, п. ж). И уход за больными членами семьи должен квалифицироваться, как временная утрата трудоспособности (176 п. б); следовательно, он дает право на увольнение не ранее двух месяцев (Отдел Охраны Труда, В. Т. 24/4/150).

Если нетрудоспособность наступила после беременности или родов, то срок, дающий право на увольнение, исчисляется в шесть месяцев со дня начала отпуска по беременности (47, п. ж, и 92).

В. Основанием к увольнению, не предусмотренным законом, может также служить незаконность приема данного трудящегося на работу, напр., в случае приема женщины на вредную работу, приема малолетнего на фабрику вследствие отношений близкого родства или свойства с сотрудником, которому данный трудящийся подчинен (см. Родственники, II). В последнем из этих слу-

часов увольняемый трудящийся пособия не получает (см. Нарушения, II, 1), в остальных за ним следует признать, по аналогии со случаями увольнения по непригодности, право на предупреждение или выходящее пособие.

II. Порядок расторжения. По общему правилу, расторжение договора—односторонний акт нанимателя, о котором он должен только уведомить в трехдневный срок комитет рабочих и служащих (161, п. в). Если трудящийся признает этот акт неправильным, он может его обжаловать в обычном конфликтном порядке. Но из этого правила существуют два исключения:

1) В случае расторжения договора вследствие непригодности трудящегося или вследствие систематического неисполнения им своих обязанностей, увольнение может последовать не иначе, как по постановлению РКК (47 прим. 1). При отсутствии РКК и заменяющего ее делегата вопрос разрешается по согласию с групповым комитетом или союзом (ТКО, В. Т. 26—8—9/252, и Юр. Бюро, В. Т. 26/10/133). Однако, определение ГКК 1. VII. 26 (В. Т. 26/8—9/113) признало, что увольнение трудящегося по п.п. в и г ст. 47 помимо РКК может служить основанием к привлечению нанимателя к уголовной ответственности за нарушение прим. 1 к ст. 47, но не лишает трудящегося права, по силе ст. 168, обратиться за защитой к суду, в каком случае суд, несмотря на отсутствие решения РКК, обязан исследовать основательность поводов к увольнению. В учреждениях и предприятиях военного ведомства вопросы увольнения разрешаются во всех случаях администрацией, комитеты же имеют лишь право обжаловать ее решения (см. Военнослужащие, II, 1 и 2).

2) Для расторжения договоров с членами комитета рабочих и служащих (а также заменяющими таковой делегатами, 156), необходимо согласие соответственного проф. союза (см. Комитеты, III, 4).

III. Ограничение и расширение права увольнения.

1) В некоторых случаях наниматель, в силу тех или иных особых оснований, ограничивается в своем праве

уволить трудящегося. См. Беременные, п. 2, Женский труд, п. 4, Научные работники, п. 1, Отдаленные местности, п. 3, Отпуск, III, Практиканты, II, 3, Ученичество, II, 2 и IV, Ж. См. также Сокращение штата. И окончившие факульты могут быть уволены лишь в исключительных случаях (цирк. ВСНХ 28. V. 24, Изв. 30).

2) Наоборот, в ряде других случаев последующее законодательство допустило существенные отступления, как в смысле расширения оснований к увольнению, так и в отношении облегчения порядка увольнения. См. Батраки, VIII, 2, Домашние работники, V, 1, Квартирники, III, 7, Места заключения, п. 5, Милиция, п. 3, Общественные работы, п. 5, Сезонные работы, I, 7, Б.

См. Вознаграждение, IV, 3, Восстановление в должности, Прекращение, Расторжение.

Литература: Рабинович-Захарин, Увольнение рабочих и служащих. — Е. Л.—ин, п. в ст. 47 КЗТ, ВСЮ 26/1. — Лях, ЕСЮ 23/44 (о пункте «д» ст. 47) и цит. там литература.

Уголовная ответственность.

I. Ответственность нанимателя.

1) Нарушение нанимателем, как частными лицами, так и соответствующими лицами гос. или общественных учреждений и предприятий, законов, регулирующих применение труда, а равно законов об охране труда... влечет за собою принудительные работы до 6 мес. или штраф до 300 руб. Если нарушение это обнимает группу рабочих не менее трех человек, однородно по своему составу в отношении всех входящих в данную группу лиц и совершено в отношении всех их одновременно, то наказание повышается до лишения свободы или принудительных работ до 1 г. или штрафа до 10.000 руб. (133 УК). Несмотря на то, что ст. 133 УК говорит о лишении свободы или штрафе, суд может приговорить к тому и другому наказанию (23 УК). Суд может присоединить к основному наказанию, установленному ст. 133, одно из наказаний, перечисленных в п.п. е—к, м и о ст. 20 УК, в частности, запрещение занятия той или иной деятельностью и увольнение от должности (23 УК), но

Угол. деяние.

обязан привести соответствующие мотивы (УКК 23. VI. 24, С. 49 и 50).

Такое же наказание установлено и за злонамеренное нарушение колл. договоров и соглашений, достигнутых в прим. камерах (134 УК). Цирк. 21. VIII. 26 (Изв. 34) распространяет эту ответственность и на случай нарушения постановлений третейских судов; однако, позволительно усомниться в конституционности этого циркуляра, изданного НКТ и НКЮ, так как изменение действующих кодексов составляет функцию ВЦИК и лишь в исключительных случаях — его президиума, тем более, что нераспространение уголовной санкции ст. 134 на постановления третейских судов имело свой разумный смысл: уголовное наказание здесь не столь необходимо, так как профсоюз и заинтересованные лица имеют возможность добиться осуществления этих постановлений в порядке принудительного исполнения, которое по соглашениям примирительных камер не допускается.

2) Поставление работника, с нарушением правил об охране труда, в такие условия работы, при которых он утратил или мог утратить свою трудоспособность, карается лишением свободы до 2 лет или принудительными работами до 1 г. или штрафом до 500 руб., нарушение правил об охране труда — принудительными работами до 1 мес. или штрафом до 100 руб., налагаемыми в административном порядке (133 УК, ср. 108 и 189 УК).

3) Воспрепятствование законной деятельности фабзавместкомов, проф. союзов и их уполномоченных карается лишением свободы или принудительными работами до 1 г., или штрафом до 1.000 руб. (135 УК).

См. Административная ответственность, I, Батраки, VII, Наниматель, I.

II. Ответственность трудящегося. Трудящийся, работающий в гос. или общественном учреждении или предприятии, за умышленное повреждение или истребление имущества нанимателя карается лишением свободы или принудительными работами до 1 г., а если оно совершалось неоднократно или последовали приостановка или перерыв производства, или причинен другой тяжелый ущерб государству — лише-

нием свободы со строгой изоляцией на срок до 5 лет с конфискацией имущества или без таковой (79 УК); за умышленное повреждение или истребление имущества частного лица трудящийся карается лишь лишением свободы или принудительными работами на срок до 6 мес. или штрафом до 500 руб. (175 УК).

Должностные лица, сверх того, несут уголовную ответственность по должностным преступлениям, предусмотренным в гл. II и V УК (см. Должностные лица, п. 5).

См. Отказ, II, 2, Труд. повинности, III.

Литература: А. Стопани, Карательная политика по труд. делам, В. Т. 25/2. — Аншелев, О пределах применения ч. 2 ст. 132 УК, ВСЮ 26/18. — А. К., Практика В. С. по уголовным труд. делам, В. Т. 26/7.

Уголовное деяние, как основание к увольнению, см. Увольнение, I, Б, 2.

Уголовный розыск. I. На активный состав уголовного розыска распространяется общее законодательство о труде, с изъятиями, установленными для них Пол. о службе милиции 28. IX. 25 (Изв. 45). Ранее изданное пост. 3. V. 23 о рабочем времени и дежурствах в учреждениях уголовного розыска (Изв. 20) утратило силу (пост. СНК РСФСР 31. VIII. 26, Изв. 36).

II. Пост. СНК 20. VII. 22 (Изв. ВЦИК 163, с дополнением ст. 3, введенным пост. СНК РСФСР 15. IV. 25, Изв. 37) ввело премирование сотрудников уг. розыска за раскрытие преступлений и задержание преступников. Премияльное вознаграждение выдается распоряжением отделов местных советов, по представлению начальника уг. розыска, из фонда, образуемого путем процентных отчислений с розысканного при содействии уг. розыска похищенного имущества.

Удержания. I. Общий обзор. Производство нанимателем удержаний из выплачиваемой трудящемуся зар. платы допускается только в пределах, установленных законом, и притом в исключительных случаях: 1) в покрытие причиненного трудящимся нанимателю ущерба, 2) в покрытие задолженности по налогам,

сборам и штрафам, 3) по исполнительным листам, выданным судебными органами, 4) в порядке начета на должностных лиц (см. Взыскания, I, 1 и II, Начет). (Не является удержанием в собственном смысле слова недоплата полной тарифной ставки рабочим, не выполнившим нормы, см. Нормы выработки, II, Сдельное вознаграждение, I, 5).

Здесь мы коснемся только вопроса об удержаниях, производимых нанимателем в покрытие убытков, причиненных ему трудящимся.

II. Удержания по ст. 83. В основном этот вопрос регулируется ст. 83, в силу коей „порча приспособлений, изделий и материалов, вследствие небрежности нанявшегося или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка, может повлечь за собою, по постановлению РКК, единовременный вычет из его заработка в размере стоимости повреждения, но не свыше одной трети его месячной тарифной ставки“. Таким образом, производство вычета ограничивается в различных отношениях:

а) Возмещение производится не автоматически, а лишь факультативно, по усмотрению РКК („порча... может повлечь за собою вычет“). Постановление РКК может быть обжаловано в обычном порядке (см. Отмена, I).

б) Вычет производится в размере стоимости повреждения, но не свыше одной трети тарифной ставки. На практике колл. договоры нередко ограничивают не размер удержания — одной третью тарифной ставки, а размер гарантированной выплаты — двумя третями тарифной ставки, т. е. допускают вычет одной трети тарифной ставки и всего приработка. Колл. договоры с таким условием органами НКТ регистрируются и, следовательно, признаются законными. Такое толкование ст. 83, расширяющее права нанимателя, оправдывается аналогией со ст. 57 и 73, коими именно гарантируется минимум выплаты в $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, но не ограничивается максимум удержания. С другой стороны, если наряду с удержанием за порчу материала имеет место и недоплата брака, то обе недоплаты в совокупности не должны понижать месячный заработок ниже двух тре-

тей тарифной ставки (ТКО, В. Т. 26/1/117).

в) Удержание в порядке ст. 83 допускается лишь единовременно.

г) Удержание по ст. 83 может производиться только в случае небрежности трудящегося и отнюдь не в том случае, когда брак произошел вследствие причин, которых он не мог предотвратить. Поэтому: а) удержание недопустимо в тех случаях, когда по техническим причинам, например вследствие быстрого темпа работы, известный процент брака является неизбежным; обычно этот процент устанавливается колл. договором (см. Брак); б) „нарушение правил внутреннего распорядка“, о котором говорит ст. 83, поскольку оно имело место не вследствие небрежности трудящегося, само собою, вопреки буквы ст. 83, не является основанием к производству вычета. С другой стороны, не подлежит никакому сомнению, что хотя ст. 83 говорит только о небрежности, она с тем большим основанием должна быть отнесена к случаям умышленного причинения вреда.

Помимо единовременного вычета по ст. 83, интересы нанимателя ограничены: 1) возможностью увольнения трудящегося за непригодностью или вследствие систематического неисполнения им своих обязанностей (см. Увольнение, I, А, 5 и Б, 1), 2) возможностью наложения дисциплинарных взысканий (см.), 3) возможностью взыскания или удержания убытков в общественном порядке (см. Вред, II).

Само собою разумеется, что сам трудящийся не лишен права добровольно погасить свою задолженность нанимателю, возникшую из того или другого основания, в любых размерах (ср. ниже, п. III, 4). Но соглашения, которым он заранее обязывался бы к такому погашению, было бы недействительным, как противоречащее ст. 83 (28).

Следует отметить, что на домашних работников (см.) и батраков (см.) ст. 83 не распространяется. Ср. Ученничество, IV, Д, 4.

III. Другие случаи удержания. 1) Согласно разъяснения Юр. Бюро, распространительное толкование ст. 83 недопустимо: она должна применяться к случаям дефекта в работе, но не к другим слу-

Удостоверение.

чаем, например, не к случаю пропажи материалов вследствие небрежности работника (В. Т. 25,9/203). На иной точке зрения стоит В. С., признавший, что „порядок и способы возмещения убытков, причиненных нанимателю в связи с упущениями в работе или по службе трудящегося, устанавливаются на основе КЗТ применительно к ст. 83“ (ГКБ 11. III. 26, В. Т. 26/5—6/121). Эта точка зрения подтверждена п. 8 пост. Пл. В. С. 28. VI. 26 (Изв. 35). По существу она представляется более правильной, нежели точка зрения Юр. Бюро НКГ, так как то обстоятельство, что ст. 83 по буквальной своей редакции охватывает лишь производственных рабочих, не является достаточным основанием для нераспространения этой статьи и на другие категории трудящихся: иначе и ст. 94 (о восьмичасовом рабочем дне), и ст. 104 (о применении сверхурочных) также оказались бы отнесенными лишь к производственным рабочим (ср. Увольнение, I, А, 2). См., однако, ниже, п. 4.

2) Удержание, как и взыскания, допускаются только в возмещение вреда, причиненного нанимателю небрежностью или злым умыслом трудящегося, но не в возмещение излишне выплаченных ему сумм, например, разницы между старыми и новыми (пониженными) ставками (практика НКГ по регистрации колл. договоров, В. Т. 24/4/148), или сумм, выданных по ошибке (Юр. Бюро, В. Т. 26/10/133). См. *Дополнения*.

3) Исходя из потребностей повседневной практики, НКГ допустил удержание в погашение рабочего кредита, оказываемого третьими лицами, в частности, кооперацией (бонь) и промышленными предприятиями (продажа в расрочку дров, одежды и других предметов первой необходимости), при наличии соответствующего, заранее заключенного с рабочими индивидуального соглашения. Во всяком случае, и эти удержания не должны выходить за рамки, установленные для удержаний по исполнительным листам, т.-е. без согласия нанимающегося не могут превышать 20% части зар. платы, превышающей гос. минимум, и не могут производиться из выдач, имеющих компенсационный характер (см. Взыскания, I, 1). Положение это в законе прямо

не выражено, но с несомненностью вытекает из того соображения, что наниматель, производящий удержания собственной властью, не может пользоваться большими правами, нежели взыскатель, действующий на основании судебного решения. (Такое же разрешение вопрос получил в разъяснении Юр. Бюро НКГ по поводу удержания при увольнении стоимости утраченных предохранительных приспособлений, см. это слово, I, 5). При отсутствии индивидуального соглашения с рабочим суммы по рабочему кредиту могут быть взысканы лишь в судебном порядке (ТКО, В. Т. 24/11/183).

Если трудящийся увольняется, то порядок погашения остающейся к моменту увольнения задолженности может быть изменен только по добровольному соглашению; при отсутствии же такового погашение может последовать в судебном порядке, но не путем удержания властью нанимателя (ТКО, В. Т. 25/1/165).

4) Удержания в покрытие прочтот и прочих убытков, причиненных казне должностными лицами (начеты), допускаются только при наличии письменного соглашения с этими лицами; соглашения эти могут предусматривать удержания в пределах 20% части зар. платы, превышающей гос. минимум; однако, при наличии такого соглашения, должностное лицо может по своему желанию погашать свой долг и с превышением установленных соглашением месячных норм. При отсутствии же письменного соглашения взыскание может быть производимо лишь в судебном порядке (цирк. НКФ РСФСР 19. IX. 25, Изв. 50—51). См. *Дополнения* и Начет.

См. также Аванс, II, Б, 2 г, Предохранительные приспособления, I, 5.

Литература: Орлов, Удержания из зар. платы. — Киселев, В. Т. 26/8—9. — Донде, «Промышленность и торговля» 25/28—30. — С. Н—ва, К вопросу о гарантии выходного пособия и компенсации за отпуск, В. Т. 25/2.

Удовлетворение требований, см. Взыскания, V.

Удостоверение о службе. 1) „Наниматель обязан выдать нанявшемуся, по его просьбе, удостоверение о том, сколько времени и в какой

должности нанявшийся у него работат" (42). КЗТ не оговаривает, что эта обязанность наступает лишь с увольнением трудящегося; это обстоятельство следует отметить в виду того, что нанявшийся может быть заинтересован в получении на руки такого удостоверения еще до прекращения трудового отношения.

2) „Помещение в удостоверении каких-либо условных знаков воспрещается“ (42). Это постановление имеет целью предупредить возможность пользования тайными знаками, затрудняющими трудящемуся приискание новой работы.

3) Установленный ст. 42 перечень сведений, помещаемых в удостоверение, имеет исчерпывающий характер. Включение в удостоверение сведений о личных качествах нанявшегося может иметь место исключительно по его просьбе. Безусловно воспрещается вносить в выдаваемые удостоверения указания на порочащие трудящегося причины увольнения, а равно и ссылки на статьи закона, на основании которых он уволен (цирк. 10. IV. 23, Изв. 19).

См., однако, Трудовые списки.

Умственный труд, см. Служащие.

Уплотнение, см. Рабочее время, I, 3, Транспорт, I, 1.

Уполномоченные. Делегаты — уполномоченные — выборные предприятий и учреждений с количеством работников до 25 человек, исполняющие функции комитетов рабочих и служащих (156). См. Пол. о проф. уполномоченных 23. IV. 25 (Изв. 26). Эти же уполномоченные несут обязанности представителей рабочих в РКК. См. Представители, I, Цеховые уполномоченные.

Устранение, см. Отстранение.

Ученичество. I. Понятие. Ученичество — трудовое отношение, в коем основные обязанности сторон по трудовому договору — предоставление рабочей силы и выплата вознаграждения — осложнены еще обязанностью нанимателя обучать трудящегося определенной профессии. Такое обучение может производиться: 1) при крупных предприятиях — а) в специальных школах рабочих подростков (фабрично-заводского, сельско-хозяйственного и конторско-торгового ученичества), б) в учеб-

ных бригадах и в) индивидуально (121), и 2) — в мелкой промышленности (см. ниже, п. IV).

Будучи разновидностью трудового отношения, ученичество нормируется общими постановлениями КЗТ в отношении рабочего времени, выплаты вознаграждения и т. д. и в особенности правилами, установленными в целях охраны труда несовершеннолетних. Помимо этого, КЗТ содержит и некоторые специальные правила.

1) Срок ученичества не может быть более четырех лет (122).

2) „Ученики не должны быть отвлекаемы ни на какие, не относящиеся к изучению их специальности, работы“ (124).

3) По окончании обучения ученики подвергаются обязательному испытанию, но они могут потребовать производства испытания и до окончания срока ученичества (126).

II. Школы ученичества.

1) Согласно утвержденных Наркомпросом правил приема 3. IV. 26 (прил. к цирк. НКТ РСФСР 18. VI. 26, Изв. 24—25), приему в школы фабрично-заводского ученичества подлежат: в первую очередь подростки, состоящие в броне предприятия (см.), во вторую — работавшие в данном производстве члены проф. союза, в третью — подростки из детских домов и дети рабочих и служащих, преимущественно данного предприятия, в четвертую — одиночки и единственные работники семьи, в пятую — остальные безработные подростки. Нормальный возраст принимаемых устанавливается от 14 до 16 лет, образовательный ценз — школа 1-й ступени. Поступающие подвергаются медицинскому освидетельствованию (см.) и проверке образовательного уровня.

2) Увольнение учеников, прошедших не менее одной трети срока обучения, допускается только в следующих случаях: а) закрытия всего предприятия, б) закрытия одного цеха, при условии невозможности перевода в другой цех, в) признания ученика, по постановлению педагогического совета школы, абсолютно неспособным к обучению (пост. 24. VII. 23, Изв. 4/28, см. § 11 пост. СНК РСФСР 7. IV. 25, Изв. 25).

3) Ученики оплачиваются обычно по низшим четырем разрядам тарифной сетки. Практикующиеся на неко-

Ученичество.

торых предприятиях бесплатное ученичество признано ВЦСПС в изданном им циркуляре (Т. 24 г. 220) целесообразным, так как оно, нарушая общие принципы советского трудового законодательства, сверх того, вызывает нерациональное использование труда подростков, а вследствие этого и удлинение срока обучения, с излишним отвлечением взрослых рабочих. См., однако, Сверхброня.

Организация школ рабочих подростков и порядок работ в них определяются цит. пост. 7. IV. 25, ср. пост. СНК РСФСР 31. VII. 25 (Изв. 35).

См. Увольнение, III, 1.

III. Бригадное ученичество организуется там, где число учеников недостаточно для организации школы фабзавуча или существующая школа не может охватить всех подростков, на следующих началах (цирк. ВСНХ и ВЦСПС 16. I. 25, Изв. 6):

1) Бригадное ученичество должно охватить и так наз. переростков (см.).

2) Оно организуется по плану, установленному заводууправлением и обеспечивающему необходимые технические условия для его проведения и правильный инструктаж.

3) Оплата труда производится в первый период обучения, при усвоении учеником первоначальных навыков, — повременная, затем — повременная с фиксированными нормами выработки.

На тех же началах организуется и индивидуальное ученичество — там, где невозможно создать бригады.

IV. Положение учеников в ремесленной и кустарной промышленности, промысловой кооперации и трудовых артелях регулируется Врем. Правилами 7. VII. 26 (Изв. 33). Однако, вслед за изданием этих Врем. Правил СНК РСФСР, было издано новое постановление СНК СССР 15. X. 26 об основных положениях об ученичестве у кустарей, ремесленников, в промысловой кооперации и трудовых артелях (Изв. 41—42), которое содержит по некоторым вопросам правила, находящиеся в противоречии с постановлениями Врем. Правил, и предусматривает внесение

в действующее республиканское законодательство соответственных изменений (до сих пор эти изменения не внесены, и Врем. Правила в целом сохраняют свою силу).

Врем. Правила 7 VII. 26, повидимому, исключают действие общего законодательства о труде. Это положение, нигде прямо не выраженное, вытекает из того, что: 1) недействительными признаются лишь соглашения, ухудшающие положение учеников по сравнению с Врем. Правилами (ст. 5), но не по сравнению с КЭТ; 2) Врем. Правила, в отличие от аналогичных им постановлений (напр., о домашних работниках, о сезонных работах), не включают в себе перечня статей КЭТ, применяемых к договору ученичества.

А. *Сфера действия.* 1) Врем. Правила не распространяются:

а) на членов семьи и иждивенцев кустаря, в соответствии с общими правилами о трудородственников(см.),

б) у сельских кустарей — на всех учеников, принадлежащих к тому же двору, что и кустарь,

в) на учеников, состоящих членами артели или кооператива (ст. 1).

Труд этих категорий не рассматривается как наемный труд, и не регулируется законом, за исключением только учеников, работающих в промысловой кооперации, на которых распространяются нормы охраны труда (см. Промысловые кооперативы).

2) Прием учеников допускается в городах только в возрасте от 14 до 18 лет, а в сельских местностях — от 12 до 18 лет (ст. 2). Во вредные производства ученики принимаются лишь с 16 лет (ст. 2 прим.), причем впредь до издания списка вредных профессий вопрос о вредности должен разрешаться местными органами НКТ (цирк. НКТ РСФСР 15. IX. 26, Изв. 36).

Б. *Установление трудового отношения.* 1) Прием производится по добровольному соглашению ученика и нанимателя, причем договор от имени ученика может заключаться соответствующей организацией (ст. 4).

2) Соглашение облекается в письменную форму, причем закон предусматривает и обязательное содержание договора (ст. 5). Соглашение это

должно быть сообщено в течение двух недель со дня приема ученика: в городах — инспектору труда, а в сельских местностях сельскому совету (ст. 7). Выдачи расчетной книжки не требуется.

В случае отсутствия письменного соглашения или незаконности условий такового, как ухудшающих положение ученика по сравнению с нормами Врем. Правил, права и обязанности сторон определяются на основании Врем. Правил (ст. 6).

3) О приеме на испытание Врем. правила не говорят, и таковой следует признать недопустимым.

В. *Рабочее время.* Продолжительность рабочего времени не может превышать для учеников моложе 16 лет — 6 часов, а для лиц старше 16 лет — 8 часов; но для последней категории в сельских местностях может быть установлен на тот или другой промежуток времени удлиненный рабочий день, с тем, чтобы общее удлинение не превышало 50 часов в месяц (18 и прим.).

Союзный закон 15. X. 26 предусматривает нормальную продолжительность рабочего времени (до 16 лет — 4 часа, а с 16 до 18 лет — 6 ч.) и допускает исключение лишь для учеников от 14 до 16 лет в сельских местностях, где их рабочий день может составлять 6 часов (ст. 6).

Г. *Время отдыха.* 1) Ученики освобождаются от работы на один день в неделю, устанавливаемый по соглашению (и, следовательно, могущий не совпадать с еженедельным днем отдыха, установленным в данной местности), в праздники, установленные ст. 111, и сверх того в „другие праздники, которые празднуются в данной местности“ (ст. 19), т. е., по видимому, особые дни отдыха.

2) Отпуска предоставляются ученикам только на две недели (ст. 20), а компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выдается только после 11½ месяцев работы (ст. 20 прим.).

Союзный закон 15. X. 26 сохраняет общий месячный срок отпуска, установленный КЗТ для несовершеннолетних (ст. 9).

Д. *Вознаграждение.* 1) Размер. В течение первого года зар. плата может быть ниже гос. мини-

мум, со второго года она должна быть не ниже такового (ст. 22).

2) Виды. Выдача всей зар. платы натурой допускается только в течение первого полугодия; начиная со второго года она может составлять не более трех четвертей всей суммы зар. платы (ст. 22).

3) Сроки выдачи. Денежная часть зар. платы должна выдаваться (или, по соглашению с учеником, вноситься в сбер. кассу) не реже одного раза в месяц (ст. 22 ч. 4).

4) Удержания. а) Наложение штрафов не допускается (ст. 23). Не предусмотрены и удержания за брак.

б) Сохранение вознаграждения за рабочее время, пропущенное вследствие участия в съездах и конференциях, не предусмотрено (ср. ст. 21).

в) Ученику, отстраненному от работы вследствие заболевания заразной болезнью или вследствие болезни в семье кустика, в течение двух месяцев должен выплачиваться денежный заработок, и он должен быть обеспечен прокормлением, предоставление же ему помещения для жилья в этом случае необязательно (ст. 25).

Е. *Лечебная помощь.* Если страхование ученика не производится, то наниматель обязан выплачивать ему при временной утрате трудоспособности установленное вознаграждение и предоставлять жилье и пищу в течение двух месяцев со дня прекращения работы вследствие болезни, а в случае тяжелого заболевания или несчастного случая — доставить его к врачу либо привезти медицинского работника к больному (ст. 25 и прим.).

Ж. *Прекращение договора.* Расторжение договора учеником и нанимателем может иметь место в тех же случаях, которые предусмотрены КЗТ, со следующими отличиями (ст. 9—12):

1) к числу оснований к увольнению не отнесена неявка на работу в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин;

2) к числу этих оснований отнесена болезнь ученика, длящаяся в течение года четыре месяца с перерывами;

3) вместо „непригодности к работе“, Врем. Правила говорят о

Учет.

„явной неспособности ученика к обучению данной профессии“;

4) приостановка промысла, вызванная болезнью нанимателя, дает ему право увольнения лишь в том случае, если эта болезнь длится более двух месяцев, но в случае такой приостановки, а равно в случае смерти нанимателя, повлекшей приостановку или прекращение промысла, ученик выходного пособия не получает (ст. 9—12).

По соизному закону 15. X. 26 наниматель может расторгнуть договор также вследствие: а) резкого ухудшения материального положения владельца; б) значительного сокращения производства; в) совершения учеником проступков, которые, согласно договора, являются основанием к расторжению (ст. 4). Выходное пособие выдается только в случае расторжения договора вследствие сокращения производства и грубого обращения, но размер его не может быть менее половины гос. минимума зар. платы (ст. 8).

3. Разрешение споров. Споры между нанимателем и учеником разрешаются в примирительных комиссиях (см.).

И. В целях развития ученичества в ремесленных предприятиях, ремесленникам и кустарям предоставлен ряд налоговых льгот: во всех случаях обложения первые два ученика не принимаются в расчет, каждые следующие 2 ученика сверх первого принимаются за одного рабочего (пост. ЦИК и СНК 12. V. 25, Изв. 27—28). Кустари, занимающиеся промыслом вне городов, при помощи членов семьи, одного наемного ра-

ботника и 1—2 учеников, освобождаются от промыслового налога и некоторых других местных налогов наравне с работающими единолично (пост. ЦИК и СНК 10. IV. 25, Изв. 23). На тех же основаниях ученики принимаются в расчет и при исчислении квартирной платы (ст. 10 пост. ЦИК и СНК 4. VI. 26, Изв. ЦИК 143). При определении разряда патента для предприятий, содержащих товариществами или артелями, ученики в числе не более пяти не принимаются во внимание; каждые два ученика сверх пяти считаются за одного члена артели (пост. НКФ 11. II. 25, Изв. 13).

Перечисленные льготы относятся лишь к ученикам, находящимся в обучении не более одного года.

См. Броня, Переростки, Сверхброня.

Учет рабочего времени, см. Рабочее время, II, 1, Мед. работники, II, 1, Сезонные работы, II, 1, Транспорт, I, 2.

Учителя, см. Педагоги. Пост. СНК РСФСР 21. VI. 26 о мерах по улучшению положения сельского учительства (Изв. ЦИК 110) установило обязательное обеспечение сельских учителей за счет местного бюджета помещением с отоплением и освещением (с заменой его, при невозможности предоставления такового, 10-процентной надбавкой), командировки на конференции и курсы по повышению квалификации, предоставление ежегодного двухмесячного отпуска и некоторые другие льготы.

Учреждения, см. Гос. предприятия и учреждения.

Ущерб, см. Вред.

Ф.

Фабзавком, см. Комитеты.

Фабзавуч, см. Ученичество, I, II.

Фактический заработок, см. Средний заработок.

Фельдшерицы пользуются при беременности отпуском в 8 недель до

и 8 недель после родов (пост. НКТ 16. XI. 20, Изв. ВЦИК 257). См. Мед. работники.

Форма, см. Вознаграждение, VI, Колл. договор, III, Предупреждение, II, 5, Трудовой договор, V.

Х.

Хлебопекарни. Пост. 10. III. 24 (Изв. 12) устанавливает правила устройства и содержания хлебопекарен. Ночная работа в них воспрещается вовсе, независимо от того,

применяется ли в них наемный труд или нет.

Холодное время, см. Открытый воздух.

Ц.

Центральная Конфликтная Комиссия—высший орган по разрешению труд. споров в конфликтном порядке, существовавший при НКТ до организации новой системы примирительно- третейского разбирательства (см. Труд. споры).

Цеховые уполномоченные—вы-

борные из числа делегатов цеха в фабзавкоме и членов фабзавкома, поддерживающие связь фабзавкома с рабочей массой и ведущие союзную работу по цехам. См. Пол. о цех. уполномоченных 23. IV. 25 (Изв. 26).

Ч.

Частные предприятия подчиняются в области трудового права тем же постановлениям, что и государственные. В отличие от гос. предприятий, в них не допускается принудительный арбитраж (см. Трет. суды, II), т. е. в случае их нежелания передать конфликт на рассмотрение трет. суда, таковой разрешается экономической борьбой (забастовка, локаут). См. Уголовная ответственность, II.

Члены комитетов, см. Комитеты, III.

Члены проф. союзов по закону не пользуются никакими преимуществами перед не-членами. В частности, колл. договор распространяется, как на членов, так и на не-членов; равным образом, защитой проф. организаций пользуются как те, так и другие. Однако, колл. договор нередко предоставляет членам проф. союзов преимущественное при-

прочих равных условиях право поступления на работу и оставления на работе при сокращении штатов. Согласно цирк. ВЦСПС 12. XI. 22 (Т. 225), такое преимущество может быть предоставляемо только членам союзов перед не-членами, но не членам одного союза перед членами другого; в соответствии с этим, цирк. НКТ 18. XI. 22 (Изв. 12/21) предложить местным органам НКТ отказывать в регистрации соответственных пунктов колл. договоров.

К членам союза приравняются в отношении преимущественного права поступления на работу подростки (см.) и окончившие проф.-технические школы (цирк. ВЦСПС 29. VII. 26, Изв. 33).

Члены семьи, см. Взыскания, II, 1. Отдаленные местности, п. 5, Перевод, I, 2 г, Родственники, Ученичество, IV, А, 1а.

Ш.

Штрафы, см. Адм. ответственность, I, Взыскания, I, Уголовная ответственность, I.

Э.

Экспертиза безработных введена в целях повышения квалификации числящихся на биржах труда безработных. Экспертиза производится бесплатно экспертами, выдвигаемыми проф. союзами (инстр. 13. VIII. 23, Изв. 3/27). В случае надобности

эксперт посылает безработного на пробную работу для практического испытания (см.).

Эксперты, в случае вызова в суд, сохраняют право на средний заработок (78), поскольку суд не назначает им вознаграждения по ст. 45 ГПК.

Я.

Явка. Цирк. письмо 3. XII. 25 (Изв. 52) устанавливает обязательную явку всех безработных на биржу труда для отметки один раз в месяц,

с немедленным снятием неявившихся с учета.

О личной явке ответчиков-навигаторов см. Привод.

ДОПОЛНЕНИЯ.

Арест. II. Вопрос же об уплате за два месяца в случае вынесения оправдательного приговора по делу, непосредственно связанному с работою трудящегося по найму, естественно, може тбыть предметом рассмотрения суда, ГКК 28, IX. 26, Изв. 45—46.

Батраки. IX. См. цирк. НКЮ 14. IX. 26 об ускорении разбора батрацких и пастушеских дел (Изв. 43—44).

Биржи труда. II. См. цирк. письмо 23. XI. 26 об улучшении форм обслуживания безработных биржами труда (Изв. 43—44) и цирк. 20. XI. 26 о порядке выявления спроса на раб. силу (Изв. 45—46).

Восстановление в должности. По разъяснению НКТ, лица, уволенные по требованию проф. союза в порядке ст. 49, не вправе требовать восстановления в случае последующего признания союзом своей ошибки в применении ст. 49, так как право союзов на применение этой статьи ничем не ограничено, и имевшее место увольнение, таким образом не может считаться неправомерным (В.Т. 26/11/53).

Временная работа. III. В последнее время В. С., в соответствии с проектом постановления об условиях труда лиц, занятых на временных работах, ограничивающим сферу применения к ним КЗТ, отказывает в распространении на них некоторых гарантий, установленных КЗТ, ср. УКК 26. I. 26, С. 3, и ГКК 25. III. 26, С. 44.

Выселение. II. Пл. В. С. 1. XI. 26 признал, что гос. орган вправе требовать по суду выселения лиц, потерявших с ним, как нанимателем, служебную связь, лишь в случае предоставления им пригодного помещения (ЕСЮ 26/47/1344).

Грузчики. См. еще INSTR. 9. XIII. 26 о порядке производства работ по грузовым операциям на транспорте и в предприятиях, связанных с отправкой и получением грузов (Изв. 51—52).

Инструмент. В. С. признал, что оркестранты не имеют права на компенсацию за износ инструментов, поскольку они работали на условиях определенной повечерней оплаты, при заключении соглашения не оговорили своего права на получение компенсации и таковой во время работы не требовали (ГКК 11. II. 26, С. 18). (Очевидно, суд считается здесь с введенным порядком, в силу которого пользование оркестрантами собственными инструментами составляет общее правило).

Коллективы безработных. См. еще пост. 8. XII. 26 об условиях труда лиц, занятых в предприятиях и трудовых коллективах, находящихся в ведении комитетов бирж труда (Изв. 51—52).

Командировки. Пост. ЦИК и СНК 14.I.27 ввело в действие с момента опубликования (22.I.27) новые правила о служебных командировках (не распространяя их на командировки, не законченные к этому моменту). Это постановление подтвердило некоторые, изложенные в тексте положения, выработанные практикой НКТ (в отношении нераспространения правил о командировках на командировки для научного усовершенствования и прохождения курсов, прим. 2 к ст. 1, в отношении сохранения права на суточные и возмещение расхода по оплате помещения в случае болезни не более двух месяцев, ст. 9), внесло вместе с тем в ранее действовавшие правила ряд существенных изменений. Главнейшие из них следующие:

1) Предельный срок командировки составляет для всего СССР 2 месяца (ст. 1).

2) Размер суточных снижен до $\frac{1}{30}$ месячного заработка и установлен минимальный и максимальный предел для таковых — от 2 р. 50 к. до 10 р. (ст. 3), причем допущено уменьшение установленных законом норм суточных по соглашению с орон, — однако же, не более, чем на 50%, — при командировках, связанных с непрерывным проживанием в одном пункте свыше одного месяца, при систематических командировках, при командировках в сельские местности и командировках в пределах одного уезда (ст. 8).

3) Установлены предельные нормы для компенсации расходов по найму помещения (от 3 р. до 7 р. в сутки, в зависимости от местности (ст. 4).

4) Проезд по железным дорогам может оплачиваться по тарифу мягкого вагона, если он продолжается более одних суток или происходит в ночное время (ст. 5).

5) Командированный не получает никакого дополнительного вознаграждения, в частности, за работу в дни отдыха и в праздничные дни (ст. 10).

Красная Армия IV. Лица, получившие при призыве выходное пособие, если им по болезни была предоставлена отсрочка на один год, при вторичном призыве не получают пособия, хотя бы они работали к тому времени в другом учреждении, так как пособие при призыве выдается только один раз (ТКО, В. Т. 26/11/130).

Места заключения. 5) Самовольное оставление лицами административно-строевого состава своей службы до срока влечет за собою лишение свободы на срок до 6 мес., а в боевой обстановке и со стороны лиц строевого командного состава — не ниже 6 мес. (71 УК).

Милиция. 2) Самовольное оставление службы до срока лицами строевого состава милиции влечет за собою такое же уголовное наказание, как и для служащих местзаключения (см. Места заключения, дополнение к п. 5).

Несовершеннолетние.

Литература: Каплун, Теория и практика охраны труда в СССР, т. II, стр. 79—142.

Неявка на работу. В. С. признал неявкой без уважительных причин

невыход рабочих, неправильно переведенных за нарушение правил внутреннего распорядка на работу по двору, так как они могли обжаловать неправильный перевод в РКК (ГКК 25. III. 26, С. 38).

Нормирование. См. еще пост. СНК. 21. IX. 26 (Изв. 49—50).

Нормы выработки. I. Но нормы для строительных работ, установленные Урочным Положением и постановлением СТО 15. IV. 25 предписанные к соблюдению в государственных, общественных и кооперативных предприятиях, не являются изъятием из общего правила ст. 56 об установлении норм выработки по соглашению, а имеют лишь директивное значение (ТКО, В. Т. 26/11/129).

Обязанности трудящегося. „Нанимающийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение работы другому лицу“ (35). Поэтому невыход дворников на работу в течение 5 дней с заменой себя другим лицом (женой) без согласия нанимателя представляют прогул, дающий право на увольнение по п. о ст. 47. (ГКК 25. III. 26, С. 35).

Отдых. V. *Замена еженедельного отдыха одновременным отпуском* (отгул), по общему правилу, не допускается, так как является нарушением ст. 109—110, допускающих только замену одного дня отдыха другим, но не лишение трудящегося права еженедельного отдыха (ср. ТКО, В. Т. 26/11/130, см., однако, Мед. работники, I, 3). Само собою разумеется, что это положение неприменимо к трудящимся с помесачным учетом рабочего времени (см. Раб. время, II, 1).

Отстранение. II. Если должность отстраненного была упразднена во время его отстранения, то наниматель обязан лишь выплатить ему зар. плату по день упразднения должности, но не обязан вновь принять его на работу (НКТ, В. Т. 26/11/54).

Пастухи.

Литература: А. Бурков, В. Т. 26/1.

Перевод. I, 1. В подтверждение приведенного определения РКК 12. I. 25, см. ее же определение 6. V. 26, С. 46.

I, 3 а. Право на компенсацию не возникает и в случаях перевода, производимого по ходатайству самого трудящегося (ГКК 23. II. 26, С. 23).

1, 3 б. Неприменна ст. 82 и в случае перевода по просьбе самого трудящегося (ГКК 23. II. 26, С. 23).

Практиканты. 1) Но предприятия и учреждения обязаны освобождать практикантов от работы с сохранением среднего заработка на срок не более 10% всего проработанного на практике времени для выполнения на предприятии или в учреждении специальных академических заданий (ст. 20 цит. инстр.).

3) Оплата стажеров производится на тех же основаниях, что и оплата практикантов (ст. 19 цит. инстр.).

Профессиональные союзы.

Литература: Томский, Принципы организации строительства проф. союзов.

Сверхурочные работы. VI. Если сверхурочная работа компенсировалась „нагрузкой“ в отношении лиц, для которых эта форма не допущена (см. Нагрузка), они должны быть оплачены по общим нормам ст. 60; с зачетом полученной нагрузки (ГКК 11. VI. 26, Изв. 40 — 50).

Сезонные работы. I. Применение перечня № 5 (кроме работ по углежжению, смолокурению и вывозке лесоматериалов) приостановлено пост. 8. XII. 26 (Изв. 47 — 48).

Служащие. 5) Пост. НКТ РСФСР 26. XI. 26 (Изв. 45 — 46) утвердило примерную таблицу взысканий за нарушения дисциплины в гос. учреждениях и управленческом аппарате гос. трестов, синдикатов и смешанных обществ с преобладающим гос. капиталом.

Сокращение штата. I. Но упразднение должности увольняемого не является непременным условием увольнения, так как при сокращении штата администрация вправе производить перегруппировку сотрудников, при условии, что приема на место уволенных новых сотрудников не производится (НКТ, В. Т. 26/11/53).

Сплавные работы. Пост. 8. XI. 26 (Изв. 41 — 42) распространило на работы по сплаву действие пост. ЦИК и СНК 4. VI. 26 об условиях труда на сезонных работах (см.), не отменив в то же время действия ранее изданных постановлений.

Ссыльные пункты. Согласно пост. НКТ 18.1.27 (Изв. 3) работники ссыльных пунктов, получающих особое вознаграждение за внеурочный труд, могут привлекаться к работе

в дни отдыха и праздничные дни с тем, что еженедельный непрерывный 42-часовой отдых и праздничные дни компенсируются им в натуре или путем организации сменных работ, или, по соглашению с органами союза совторгслужащих, путем предоставления соответствующего количества выходных дней в периоды мене интенсивной работы.

Стачка. Изложенное относится, конечно, к спорам по поводу заключения и толкования колл. договоров, в отношении которых только и допускается принудительный арбитраж по новой редакции ст. 171, но не к спорам по поводу их применения или по поводу труд. договоров. См. п. 25 резолюции XIV съезда ВКП (б) о работе проф. союзов.

Тантъемы. Пост. СНК 26. VI. 26 (Изв. 49 — 50) признало, что в связи с позднейшими постановлениями об оплате труда специалистов пост. СТО 5. X. 22 утратило силу.

Трудовая повинность. III. Своеобразная форма труд. повинности — по постановлениям сельских сходов — вводится для дорожного строительства в инстр. НКВД 19. II. 26 (Изв. 47 — 48).

Трудовой договор. I, А. Дальнейшие многочисленные примеры см. „Практика В. С. по труд. делам за 1926 г.“ № 12, 13, 17, 18, 23.

I, В. Не может рассматриваться, как трудовой договор, и соглашение о взаимных услугах (ответчик согласился погонять лошадей при вспашке истцом его поля, истец же обязался вспахать своей лошадей поле ответчику); и здесь отсутствует элемент „вознаграждения“, поскольку действия обеих сторон заключаются в предоставлении рабочей силы (УКК 26. I. 26, С. 7).

Увольнение. I. В целях усиления борьбы с хулиганством, нанимателям предоставлено право увольнять лиц, привлеченных за хулиганство пост. 47 УК, уже по истечении трех дней неявки на работу вследствие пребывания под стражей (пост. СНК РСФСР 29. X. 26, Изв. 45 — 46, и разъясн. НКТ и НКЮ РСФСР 26. XI. 26, Изв. 49 — 50). Не требуется ни пребывания под стражей в течение двух месяцев, ни вынесения, приговора, ни, тем более, вступления его в законную силу.

Удержания. III. 2. Равным образом, недопустимо удержание сумм, полученных трудящимся по решению конфликтного органа, впоследствии отмененного: наниматель в этом случае должен предъявить судебный иск, и суд решает спор по совокупности обстоятельств дела (ТКО, В. Т. 26/11/131). Несколько более формальную позицию занял В. С. в отношении случаев истребования нанимателем сумм, выплаченных им по отменному решению **труд. сессии:**

он признал, что в предъявлении нового иска нет надобности, в соответствии с общим разьясн. Пл. В. С. 12. V. 24 о допустимости поворота исполненного решения, в случае его отмены кассационной инстанцией, судом, вынесшим отменное решение (ТКК 20. V. 26, С. 51).

III, 4. См. также ст. 13 инстр. НКФ 4. X. 26 о порядке ведения делопроизводства и счетоводства по... убыткам казны... в кассах НКФ (Изв. 47 — 48).

СПЛБГУ

ИЗДАТЕЛЬСТВО „ВОПРОСЫ ТРУДА“

ПРАВЛЕНИЕ — г. МОСКВА, Старая пл., 6. Телефон 4-11-12.

МАГАЗИНЫ В МОСКВЕ: Никольская, 17. Телефон 3-48-68.

Кузнецкий Мост, 6. Телефон 2-81-02.

ОТДЕЛЕНИЯ И АГЕНТСТВА ВО ВСЕХ ОБЛАСТНЫХ И ГУБЕРНСКИХ ГОРОДАХ

СПРАВОЧНЫЕ ИЗДАНИЯ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ИМЕЮТСЯ В ПРОДАЖЕ:

Аристов, Н. Ф. Сезонные работы и труд сезонных рабочих (с обзором действующего законодательства о труде сезонных рабочих и характеристикой проекта нового закона об условиях труда на сезонных работах). М. 1926 г. 118 стр. Цена 1 р. 50 к.

Белкин. Рабочий вопрос в частной промышленности. Под ред. и с предисловием В. В. Шмидта. М. 1926 г. 151 стр. Цена 1 р. 50 к.

Бурков, А. Д. Законодательство о наемном труде в сельском хозяйстве. М. 1926 г. 160 стр. Цена 1 р. 20 к.

Со времени опубликования „Временных правил об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах“ и издания, в развитие их, ряда законоположений, отсутствие сборника законодательного и инструкционного материала по труду в сельском и лесном хозяйстве особенно остро чувствовалось.

Настоящий сборник-справочник, в котором собран и систематизирован этот материал, должен заполнить этот пробел в нашей литературе.

Грингольц. Книги и делопроизводство, установленные законодательством о труде для предприятий и лиц, применяющих наемный труд. М. 1927 г. 96 стр. Цена 50 к.

Справочник о порядке делопроизводства и ведении книг, обязательных для всех, кто пользуется наемным трудом. Необходим администрации всех предприятий и учреждений, как государственных, так общественных и частных. В приложении даны образцы соответствующих форм и бланков.

Законодательство о труде в зарубежных странах. Материалы Научного Бюро Информации НКТ СССР. (Со сравнительными данными по СССР).

Вып. I. М. 1925 г. 112 стр. Цена 50 к.

Сравнительные таблицы иностранного и советского законодательства о труде, с приложением указателя законов о труде разных стран, опубликованных Международным Бюро Труда Лиги Наций.

Заказы высылаются наложенным платежом

ИЗДАТЕЛЬСТВО „ВОПРОСЫ ТРУДА“

ПРАВЛЕНИЕ — г. МОСКВА, Старая пл., 6. Телефон 4-11-12.

МАГАЗИНЫ В МОСКВЕ: Никольская, 17. Телефон 3-48-68.

Кузнецкий Мост, 6. Телефон 2-81-02.

ОТДЕЛЕНИЯ И АГЕНТСТВА ВО ВСЕХ ОБЛАСТНЫХ И ГУБЕРНСКИХ ГОРОДАХ

Вып. II. М. 1927 г. 103 стр.

Цена 1 р. 75 к.

В отличие от первого сборника, в котором во главу угла были поставлены таблицы, текст же ограничивался лишь кратким комментарием к таблице, — в настоящем выпуске значительно расширена и разработана текстовая часть, имеющая, на ряду с таблицами, самостоятельное значение. В связи с этим в настоящем выпуске расширенно разработаны два вопроса — инспекция труда и трудовые суды.

Вып. III. Социальное страхование. М. 1927 г. 235 стр.

Цена 3 р. 90 к.

Сравнительные таблицы иностранного и советского законодательства о социальном страховании. Статистические данные.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Данилова, Е. Н. проф. Действующее законодательство о труде Союза ССР и Союзных республик.

т. V (в двух книгах)

С приложением указателей: хронологического по 1 марта 1926 г., алфавитно-предметного и постатейного.

Цена т. V кн. I — 4 р. 50 к.

„ т. V кн. II — 4 р. 50 к.

Вышли из печати:

Соловьев, А. И. Трудовая дисциплина служащих в государственных учреждениях. С приложением законодательства о трудовой дисциплине, табели взысканий и форм учета и контроля прогулов и опозданий. 48 стр.

Цена 15 коп.

Снежков, Е. И. Практический комментарий к Кодексу Законов о Труде. Постатейные разъяснения, дополнения, судебная и консультационная практика. Изд. 3-е, дополн. и перераб. 320 стр.

Цена 1 р. 75 к.

в переплете 2 р. 25 к.

Заказы высылаются наложенным платежом

ИЗДАТЕЛЬСТВО „ВОПРОСЫ ТРУДА“

ПРАВЛЕНИЕ — г. МОСКВА, Старая пл., 6. Телефон 4-11-12.

МАГАЗИНЫ В МОСКВЕ: Никольская, 17. Телефон 3-48-68.

Кузнецкий Мост, 6. Телефон 2-81-02.

ОТДЕЛЕНИЯ И АГЕНТСТВА ВО ВСЕХ ОБЛАСТНЫХ И ГУБЕРНСКИХ ГОРОДАХ

Выходят из печати:

Баевский и Эмдин — Постановления и распоряжения по соц. страхованию; разм. до 30 печ. лист.

Маркус и Бенсман — Сборник постановлений и распоряжений по охране труда; разм. до 30 печ. лист.

ОБЩЕДОСТУПНАЯ БИБЛИОТЕКА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ:

- Вып. I. **Семенова**. Советское законодательство о труде (печ.).
- „ II. **Рабинович-Захарин, С.** Коллективный договор. 2 изд., 48 стр. Цена 15 коп.
- „ III. **Лях, А. Ф.** Трудовой договор. 2 изд., 64 стр. Цена 20 коп.
- „ IV. **Исаев, А.** Порядок найма рабочих и служащих. 2 изд., 48 стр. Цена 18 коп.
- „ V. **Лях, А. Ф.** Отпуска основные, дополнительн. и по болезни. 2 изд., 47 стр. Цена 20 коп.
- „ VI. **Рабинович-Захарин**. Оплата труда по советскому законодательству. 2 изд., 48 стр. Цена 25 коп.
- „ VII. **Орлов, Р. П.** Удержания из заработной платы. 2-е изд., 46 стр. Цена 20 коп.
- „ VIII. **Каминская, П.** Женский труд. 2-е издан., 48 стр. Цена 20 коп.
- „ IX. **Рабинович-Захарин, С.** Увольнение рабочих и служащих. 2-е изд., 48 стр. Цена 20 коп.
- „ X. **Кузятин, В. Д.** Возмещение за вред по гражданскому кодексу и социальное страхование. 2-е изд., 80 стр. Цена 30 коп.
- „ XI. **Фрадкин, Л. Е.** Ответственность нанимателя за нарушение законов о труде. 2-е изд., 64 стр. Цена 20 коп.
- „ XII. **Кишинский, А.** Законодательство о профсоюзах. 64 стр. Цена 30 коп.

Имеется большой выбор популярных справочных брошюр по всем вопросам трудового права и законодательства.

Заказы высылаются наложенным платежом