

Раздел девятый

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Понятие трудового права. Выделение трудового права из гражданского и административного права в особую отрасль фактически произошло во II Речи Посполитой. Основным фактором, ускорившим этот процесс, было интенсивное развитие законоположений, регулирующих отношения, связанные с выполнением работы по найму. Эта бурная нормативная деятельность долгое время не принималась во внимание наукой о праве, не спешившей с разработкой ее теоретических основ. Самостоятельность трудового права обрело благодаря юристам-практикам.

Положения трудового права касались всех наемных работников, трудовые отношения которых возникали из договора найма. Действие этих норм не распространялось на служащих государственных учреждений, где трудовые отношения носили публично-правовой характер. Будучи, правда, сходны с трудовыми отношениями наемных рабочих, они вытекали не из трудового договора, а из акта назначения на должность, т. е. одностороннего акта государства.

Трудовое право во II Речи Посполитой по-разному регулировало трудовые отношения для отдельных категорий работников по найму. Наиболее отчетливо проявлялось деление на работников умственного труда и работников физического труда (рабочих). Трудовое законодательство последовательно разграничивало трудовые отношения этих двух категорий работников по найму, создавая наиболее благоприятные условия для работников умственного труда. Для рабочих тоже не

существовало единых норм — обычно нормы устанавливались в зависимости от отрасли хозяйства (промышленность, сельское хозяйство), вида промышленности, величины предприятия.

Источники трудового права. Среди источников трудового права различались законные и договорные. Законные источники представляли собой внутренне неоднородный комплекс. Мартовская конституция в отличие от Апрельской намечала общий характер отдельных законоположений. Гражданам предоставлялось право выбора занятий и способа зарабатывать деньги, гарантировалась охрана труда и социальное обеспечение в случае безработицы, болезни, несчастного случая. Заключение трудовых договоров регулировалось в самой общей форме положениями гражданского права, которые применялись, если в данной области не существовало специальных законов. Основное значение приобрели законодательные акты, определявшие условия и порядок заключения трудовых договоров работниками умственного труда и рабочими. Особые законы регулировали отдельные стороны трудовых отношений (время работы, отпуска, охрана и безопасность труда), социальное обеспечение и систему контроля за соблюдением положений трудового права. Отличительной чертой трудового права были многочисленные отсылочные нормы, что на практике часто вело к ущемлению законных прав работников.

Среди договорных источников трудового права важную роль играли коллективные трудовые договоры, заключающиеся между работодателями или их группами и представляющими работников профессиональными союзами и устанавливавшие условия, которым должны отвечать индивидуальные трудовые договоры, а также определявшие взаимные обязательства сторон. В 1937 году коллективными договорами было охвачено $\frac{2}{3}$ всех работников.

На отдельных предприятиях существовали трудовые распорядки, односторонне и детально регулирующие способ выполнения обязательств, вытекающих из трудового договора.

Средства на покрытие расходов, связанных с социальным страхованием, черпались из взносов, поступающих от работодателей, от самих трудящихся в виде определенного процента от вознаграждения, а также из государственной казны. Пособия на случай болезни и беременности предназначались для оказания медицинской помощи в течение определенного времени и выплат по болезни, беременности и родам. Лицам, пострадавшим от несчастных случаев во время работы, жертвам профессиональных заболеваний и инвалидам выплачивались различные пособия и оказывалась врачебная помощь. Безработным в течение определенного времени выплачивались пособия. Для практического осуществления социального страхования были созданы территориальные общественные страховые кассы и управление социального страхования.

Закон от 1934 года, объединив различные виды страхования, ограничил права трудящихся. Были уменьшены пособия по болезни, пенсии пострадавшим от несчастного случая и увеличены взносы, выплачиваемые работающими. В 1933 году было сокращено также пособие по безработице.

Союзы трудящихся. С XIX века формой организации рабочих и работников умственного труда стали в Польше профессиональные союзы, объединявшие лиц одной профессии или работающих в одной и той же отрасли промышленности.

Во II Речи Посполитой закон с 1919 года позволял наемным работникам создание профсоюзов, однако вновь образованный профсоюз подлежал государственной регистрации. Роспуск профсоюза, бывший далеко не редкостью, производился по решению суда. Свобода образования и деятельности профессиональных союзов была значительно ограничена в 1932 году в соответствии с законом, уполномочивающим административные органы запрещать создание обществ, приостанавливать их деятельность и распускать, если они угрожали «безопасности, спокойствию и общественному порядку». В 1928 году в Польше существовало 328 профсоюзов.

Силу воздействия профсоюзов уменьшала их раздробленность и политическая неоднородность профессионального движения. В одних и тех же отраслях хозяйства действовали профсоюзы разной политической ориентации — от коммунистических (часто распускавшихся государственными органами) до клерикальных. Координационные функции исполняли центральные управления профсоюзов. Они объединяли профсоюзы главным образом по общественно-политическим признакам. Самым многочисленным из центральных управлений был Союз профессиональных обществ Польши с центром в Варшаве. Он являлся представителем классового профессионального движения и находился под влиянием социалистов, однако в этом Союзе немалую роль играли также коммунисты.

Контроль за соблюдением положений трудового права. Центральным органом государственной администрации в области трудовых отношений являлось министерство труда и социального обеспечения. Специализированную отрасль администрации составляла трудовая инспекция, в которую входили главный, областные и окружные инспектора по труду. Инспектора имели право издавать распоряжения, а с 1934 года также налагать административные взыскания на предпринимателей, не выполняющих соответствующие предписания. На практике они пользовались этим правом лишь в самых крайних случаях. Кроме того, инспектора выступали посредниками при разрешении индивидуальных и коллективных конфликтов.

Наемные работники добились создания института специальных судов по трудовым спорам. Эти суды состояли из председателя и заседателей, представляющих работодателей и трудящихся. Заседателей назначал министр юстиции по предложению органов хозяйственного самоуправления и профсоюзов. Суды рассматривали спорные гражданские дела, связанные с трудовыми отношениями, с договорами о профессиональном обучении, а с 1934 года также и с трудовыми отношениями в кустарном промысле. Стороны могли обжаловать вынесенное решение в окружном суде. Компетенции судов по трудовым вопросам не подлежали споры, касающиеся трудовых отношений в сельском хозяйстве, и споры работников умственного труда, занятых в учреждениях, государственных школах и органах территориального

самоуправления. В 1937 году суды по трудовым спорам рассмотрели 28 тыс. жалоб работников и работодателей.

Споры между работодателями и сельскохозяйственными рабочими, возникавшие при выполнении положений коллективных соглашений, разрешались конфликтными комиссиями, состоявшими из представителей обеих сторон и председателя, которым, как правило, был инспектор по труду. Законную силу решениям комиссии придавал городской суд.