

ANNALES  
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA  
LUBLIN — POLONIA

VOL. VII, 1

SECTIO G

1960

---

Z Katedry Prawa Pracy UMCS  
Kierownik: prof. dr Eugeniusz Modliński

Eugeniusz MODLIŃSKI

**Система правовых гарантий соблюдения норм трудового права  
по польскому законодательству \***

**System prawnych gwarancji przestrzegania ustawodawstwa pracy  
(według prawa polskiego)**

**Das System der Garantien zur Sicherung der Befolgung  
der Arbeitsgesetzgebung nach polnischem Recht**

I. ВВЕДЕНИЕ

Темой этого доклада является система основных правовых гарантий соблюдения норм трудового права по польскому законодательству. Этот вопрос привлекает внимание, так как вопреки желаниям Партии, Правительства, Профсоюзов и вопреки условиям народного строя разных недоразумений в трудовых правоотношениях слишком много.

Эта тема интересна еще потому, что самая лучшая и прогрессивная правовая норма не принесет желаемых законодателем результатов, если ей не будет гарантировано принудительное исполнение. Следует напомнить известные слова Ленина относительно исполнения правопредписаний, высказанные в его работе „Государство и революция”<sup>1</sup>: „Право есть ничто без аппарата, способного принуждать к соблюдению норм права”.

Вопрос исполнения в трудовом законодательстве тем более важен, что трудовые отношения принадлежат к категории самых многочис-

---

\* Эта тема была предметом доклада, который был произнесен автором 4 февраля 1960 г. на юридическом факультете Московского государственного университета им. Ломоносова. На заседании, которому председательствовал проф. Н. Г. Александров, участниками были научные работники кафедры трудового права М.Г.У., сотрудники секторов трудового права Института юридических наук Академии наук СССР и Института юрид. наук Министерства юстиции СССР а также научные сотрудники и выдающиеся практики-юристы профсоюзов.

<sup>1</sup> Ленин, Сочинения, т. 25, стр. 442.

ленных правоотношений и что конкретные проявления этих отношений являются буквально ежедневным событием в жизни каждого работника (рабочего и служащего); эти отношения решают о правах работника и о его экономическом и общественном положении. Известно, что в социалистическом хозяйстве могут тоже иметь место нарушения прав рабочих и служащих, хотя возникшие уже не на почве антагонистических противоречий, а в результате бюрократических искажений в работе хозяйственного аппарата и некоторых других причин.<sup>1а</sup> Более того, кажется, что дело гарантии трудовым отношениям самого правильного исполнения предписаний трудового законодательства является в социалистическом хозяйстве одним из самых важных, так как в этого типа хозяйстве трудовое право исполняет не только функцию охраны прав и законных интересов рабочих, но тоже играет роль регулятора всеобщих, общественно-экономических отношений. Регулятора, устанавливающего не только права но и обязанности работника, условия и размер труда, который он должен внести в пользу общества. В общих словах, трудовое право является здесь регулятором, устанавливающим положение и роль трудящегося в хозяйственной жизни страны. Такая именно функция трудового права является последствием этого обстоятельства, что социалистическое общество — это общество трудящихся. Ясно, что в странах народной демократии, в которых капиталистические элементы еще не совсем ликвидированы, охраняющая роль трудового права в области отношений действующих на частных (хотя бы и мелких) предприятиях, имеет не малое значение. То обстоятельство, что кроме социалистических трудовых правоотношений существует еще в Польше некоторая относительно небольшая группа трудящихся занятых на частных предприятиях, в какой-то степени тормозит, между прочим, кодификационные работы в области трудового права; эти трудовые отношения не могут остаться вне контроля законодательства, а наоборот, они должны подвергаться усиленному надзору народной власти.

Говоря о значении для социалистического хозяйства правильного исполнения норм трудового права, нужно иметь ввиду тоже политико-воспитательные аспекты этого вопроса. Индивидуальный труд человека должен подвергаться специальной охране народного государства, так как кроме материального фактора он является главным двигателем прогресса социалистического общества во всех его областях. Каждое нарушение основ, устанавливающих условия этого тру-

---

<sup>1а</sup> Например — недостаточное знание трудового законодательства, недостаточно ясные сформулирования нормативного акта.

да, является серьезным ущербом для социалистического правового порядка и приносит серьезный общественный вред.

Выше упомянуто, что трудовые отношения принадлежат к самым многочисленным и массовым правоотношениям. Кажется, что поэтому трудовое право является самой общей школой народной законности, одним из важнейших средств социалистического воспитания общества. Какие-нибудь упущения в этой области причиняют ущерб часто материальный, но всегда политико-моральный, который иногда очень трудно возместить. Нельзя ведь не видеть, что менее воспитанные члены общества часто склонны обобщать свои восприятия, вынесенные из отношений со своей непосредственной хозяйственной или другой властью. Следовательно, правильная правовая норма и гарантия её полного исполнения являются иногда решающим фактором надлежащего отношения работника к обществу и к труду, как неизбежной его обязанности. Так как трудовые правоотношения представляют собой двусторонние отношения, поведение одной стороны естественно влияет на поведение другой. Если принять взаимную зависимость поведения обеих сторон этого правоотношения, то следует признать, что точное выполнение администрацией предприятия или учреждения своих обязанностей, вытекающих из трудового права, имеет решающее влияние на поведение работника. Более того, оно дает администрации государственного предприятия или учреждения, наряду с юридическим, моральное право требовать от работника добросовестного отношения к труду и полного подчинения широко понимаемой дисциплине труда.

В настоящей статье мы хотим остановиться на следующих, по нашему мнению самых важных вопросах: инспекции труда, рассмотрении трудовых споров, уголовной и уголовно-административной ответственности и наконец на институте недействительности сделок в трудовом праве.

Необходимо подчеркнуть, что предметом настоящих обсуждений будут только договорные трудовые отношения. Другие трудовые отношения особенно отношения, возникающие из назначения работников, относятся к другой группе юридических вопросов и нуждались бы в особом освещении.

## II. НЕКОТОРЫЕ ОБЩИЕ ДАННЫЕ О ПОЛЬСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Прежде чем перейти к подробному освещению вопросов темы нашей статьи, предлагаем несколько общих информации о польском законодательстве о труде в целом. Польское трудовое законодатель-

ство не кодифицировано. Действующие нормативные акты регулируют отдельные части трудового права. Например: особые акты нормируют порядок заключения трудового договора и его расторжения, а также основные права и обязанности сторон этого правоотношения<sup>2</sup>; отдельно нормированны: рабочее время<sup>3</sup>, право на отпуск<sup>4</sup>, труд женщин<sup>5</sup>, труд несовершеннолетних<sup>6</sup>, вопросы техники безопасности и производственной санитарии<sup>7</sup>, порядок рассмотрения трудовых споров<sup>8</sup>, инспекция труда<sup>9</sup>, вопросы профсоюзов<sup>10</sup>, коллективные договоры<sup>11</sup> и т.д.

Другая черта, характеризующая нынешнее состояние нашего законодательства о труде, это то, что одновременно действуют многие новые законы, изданные народной властью и несколько законов довоенного периода т.е. периода господства капиталистического строя. Надо однако подчеркнуть, что самые важные вопросы этого старого законодательства явно противоречащие новым условиям социалистического хозяйства были отменены, заменены, либо дополнены народной властью (например законы о профсоюзах, о труде женщин и подростков, о социальном страховании и т.д.). Кроме особых законов по трудовому праву, новые принципы формирования трудовых правоотношений внесла впервые так называемая Малая Конституция от 1947 г., а потом Конституция Польской Народной Республики от 1952 г. Конституция дает в нашей области обязательные принципы трудового законодательства и указания для практики при исполнении его предписаний. Кроме того, преодолению трудностей в области трудового права способствует и то обстоятельство, что в 1950 г. был издан закон об общих принципах гражданского права<sup>12</sup>, которые обязательны также в области трудовых правоотношений. В этом законе

<sup>2</sup> См. два закона от 16 III 1928 г. о договоре труда (Дневник законов № 35, ст. 323 и 324); особая часть кодекса обязательств от 1933 г.; последнее изменение от 18 I 1956 г. (Дн. зак. № 2, ст. 11).

<sup>3</sup> Закон от 18 XII 1919 г. (Дн. зак. 1933 г. № 94, ст. 734); последнее изменение от 1 VII 1953 г. (Дн. зак. № 44, ст. 219)

<sup>4</sup> Закон от 16 V 1922 г. (Дн. зак. 1949 г. № 47, ст. 365).

<sup>5</sup> Закон от 2 VII 1924 г. (Дн. зак. № 65, ст. 636); самое важное изменение от 28 IV 1948 г. (Дн. зак. № 27, ст. 182).

<sup>6</sup> Последний закон от 2 VII 1958 г. (Дн. зак. № 45, ст. 226).

<sup>7</sup> Главные законы от 16 III 1928 г. (Дн. зак. № 35, ст. 325) и от 18 VII 1950 г. (Дн. зак. № 36, ст. 330).

<sup>8</sup> Декрет от 24 II 1954 г. (Дн. зак. № 10, ст. 35).

<sup>9</sup> Декрет от 10 XI 1954 г. (Дн. зак. № 52, ст. 260) и закон от 4 II 1950 г. (Дн. зак. 1955 г. № 20, ст. 134).

<sup>10</sup> Закон от 1 VII 1949 г. (Дн. зак. № 41, ст. 293).

<sup>11</sup> Закон от 14 IV 1937 г. (Дн. зак. № 31, ст. 242).

<sup>12</sup> Закон от 18 VII 1950 г. (Дн. зак. № 34, ст. 311 и 312).

прямо указано, что толкование и применение всяких юридических норм должно соответствовать основам строя и целям народного государства (ст. 1); далее в этом же законе предусмотрено, что никто не может использовать принадлежащее ему право в нарушение основ сожительства народного государства (ст. 3). Таким образом при применении старых, но действующих еще законов, всегда нужно проверить: не произошло бы в конкретном случае положение противоречащее народному строю и новым правилам сожития.

Нужно добавить, что в ноябре 1948 г. Общее собрание верховного суда приняло решение по вопросу актуальности старой довоенной судебной практики<sup>13</sup>. По этому решению действительность довоенной судебной практики надо оценивать с точки зрения новых принципов государственного строя и основ нового сожительства. Судебные решения, противоречащие этим принципам и основам, надо признать как имеющие только исторический характер.

По мнению автора настоящей статьи, решение относительно возможности временного сохранения в системе права некоторых старых законов было облегчено тем обстоятельством, что в большинстве они были изданы в первые годы после первой мировой войны (например, закон о рабочем времени от 18 декабря 1919 г., закон об отпусках от 16 мая 1922 г. и проч.). Надо помнить, что это был период, когда во многих капиталистических странах, в том числе также и в Польше, родилось современное законодательство о труде под непосредственным влиянием Великой Октябрьской социалистической революции и революционных движений трудящихся масс в этих странах. Три года тому назад, на научной сессии Университета им. Марии Кюри-Склодовской в Люблине посвященной 40-летию революции, автор настоящей статьи имел возможность выдвинуть в своем докладе тезис о решающем влиянии революционных преобразований 1917 г. на формирование современного трудового законодательства во всем мире; относительно польских отношений автор использовал тогда, между прочими документами, стенографические отчеты тогдашнего сейма (польский законодательный орган страны). Очень метко охарактеризовал это влияние в своем докладе к 40-летию Октябрьской революции тов. Хрущев; он, надо припомнить, цитировал слова американского писателя Теодора Драйзера, произнесенные по случаю установления в США в 30-х годах так называемого социального законодательства: „За все это я благодарю Маркса и Красную Россию”.

<sup>13</sup> Решение от 25 XI 1948 г. См. „Законодательные акты трудового права” („Przepisy Prawa Pracy”) Изд. Министерства труда и социального обеспечения. 1952 г., часть II, стр. 537.

Возвращаясь к нашей теме, можно принять, что выше указанные обстоятельства имели большое влияние на правовое регулирование в то время отдельных вопросов в области труда; реакционные изменения этих законов, проведенные позже во время фашизации жизни в Польше, были устранены после перехода к власти трудящихся.

Что касается кодификации польского трудового права, то нужно сказать, что кроме препятствий, сопутствующих такой работе в каждой стране, имеются специфические трудности. Развитие трудового права тесно связано с экономическим состоянием и прогрессом каждой страны. Это препятствие общего порядка. Специфические трудности кодификации трудового права выступают у нас в связи с происходящим от междувоенного времени делением трудящихся по умственному и физическому труду. С этим разделением связаны в известной степени разные права работников. Критерии этого деления, очевидно, устарели и во многом не соответствуют теперешним отношениям. Законодательство Народной Польши уже много сделало, чтобы ликвидировать ничем не обоснованные различия прав этих групп; повышено например время отпусков рабочих, увеличен отпуск работающих женщин по беременности и родам. Но еще сохраняются некоторые различия, например в величине времени отпусков или в других меньшего значения вопросах. Положение тяжелое, так как урезывать права как бы ни было не малой части трудящихся политически трудно, а поднимать эти права до максимального уровня для всех — это вызывает очень большие расходы и с экономической точки зрения до сих пор невозможно.

Это не значит, что в кодификационном деле в Польше ничего не делается. В 1950—51 г. был разработан проект кодекса труда, но он не публиковался и остался только проектом. Последние три года работает специальная комиссия по систематизации трудового права, созданная премьер-министром при Министерстве труда<sup>14</sup>. В состав президиума этой комиссии входят также представители Центрального совета профсоюзов и они принимают активное участие в определении направления работ комиссии. Пока эта комиссия занимается не кодификацией, а только упорядочением трудового права. Но можно предполагать, что это предварительная фаза будущей кодификационной работы в интересующей нас области права. Именно эта комиссия разработала упомянутые в настоящей статье проекты новых законов о заводских комиссиях по трудовым спорам, о коллективных договорах труда и некоторые другие.

<sup>14</sup> Актуально в рамках Комитета труда и заработной платы.

## III. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Очень важную роль, как средство гарантирующее исполнение законодательства о труде, играют соответственные учреждения надзора. Это, кроме общеконтрольной функции профсоюзов, в первую очередь учреждения профессиональной инспекции труда. Хорошо устроенная инспекция труда влияет в двух направлениях: предупредительном (профилактическом) и репрессивном. В последнем случае она выступает как учреждение представляющее соответствующим государственным органам материал о имевшем место правонарушении или в качестве органа власти, имеющего самостоятельное право наказывать правонарушителя. В межвоенный период существовал в Польше для трудовых правоотношений особый аппарат государственной инспекции труда с предметной компетенцией, которая охватывала всю совокупность контрольных функций в области трудовых отношений. В соответствии с принципом, предлагаемым Международной организацией труда, эта инспекция была организационно отделена от политических органов власти и была подчинена Министерству труда и социального обеспечения как центральной власти управления по делам труда. Надо добавить, что также как в других капиталистических странах, инспекция труда межвоенного периода была использована часто тогдашним правительством для активного участия в решении или ликвидации коллективных споров по вопросам труда; в большинстве случаев с миссией вмешательства в пользу управляющих тогда капиталистическо-помещичьих классов.

Организационная форма инспекции труда, как выделенного органа государственной администрации, сохранилась у нас и в первые годы после освобождения страны, но уже в качестве органа народной власти. С момента переустройства государственной администрации и создания единых органов народной власти (в 1950 г. были образованы Народные советы разных ступеней) в сферу их деятельности были включены также функции инспекции труда.

Новая перестройка инспекции труда имела место в конце 1954 г.<sup>15</sup> Функции бывшей государственной инспекции были тогда переданы по примеру Советского Союза профсоюзам, причем была создана в качестве профсоюзного органа техническая инспекция труда для контроля в области охраны труда в более узком смысле этого слова (дела по технике безопасности и производственной санитарии, по дополнительным отпускам и сокращенному рабочему дню в связи с вредными или тяжелыми условиями работы, дела по некоторым

<sup>15</sup> См. вышеуказанный декрет от 10 XI 1954 г. (Дн. зак. № 52, ст. 260).

вопросам труда женщин и труда несовершеннолетних). Все другие вопросы надзора в области трудовых правоотношений принадлежат окружным комитетам соответствующих профсоюзов. Надо добавить, что техническая инспекция труда образована по отраслевому принципу, т. е. по тому же принципу, по которому работают профсоюзы, которым она и подчинена.

Так как существующая практика показала, что окружные комитеты профсоюзов не могут обеспечить систематический контроль за соблюдением трудового законодательства, последний IV конгресс профсоюзов решил создать юридическую инспекцию труда. На эту тему, т. е. по вопросу каким образом это решение должно быть претворено в жизнь развернулась довольно широкая дискуссия в юридической и профсоюзной печати<sup>16</sup>. Поставлен вопрос, должен ли быть создан для этих целей особый административный аппарат т. н. юридической инспекции (само собой разумеется, что в организационных рамках профсоюза) или же эти функции должны быть переданы существующей технической инспекции (все равно как ее тогда будем называть). В последнем случае эти инспектора получили бы задачи и обязанности в полном объеме законодательства о труде. Указывалось, что такой формальный раздел компетенции между технической и юридической инспекцией не был бы целесообразным; далее, что техническая инспекция кроме своего названия делает не что иное, как проверяет: соблюдаются ли на заводах и в учреждениях только правовые, а не какие-нибудь другие акты о безопасности и промышленной санитарии, хотя эти акты решают технические и организационные вопросы. В упомянутой дискуссии затрагивался также вопрос о целесообразности теперешнего принципа организации инспекции труда по отраслям народного хозяйства; иначе говоря, не лучше ли было бы организовать ее по территориальному признаку. Это мнение было мотивировано возможностью более рационального, более экономического использования кадров инспекторов, которые не могут быть очень большими, если хочется обеспечить соответственно высокий их квалифицированный уровень. Специализация кадров по техническим знаниям наступала бы в этом случае соответственно по сгруппированию в данной области таких или других видов производства.

<sup>16</sup> См. E. Modliński „W spr. właściwej struktury inspekcji pracy” — Ochrona pracy (Охрана труда) № 10/1958 и того же автора „Dwie czy trzy związkowe inspekcje pracy — Prawo i Życie (Право и жизнь) № 14/1958; Z. Kratko „Arytmetyka czy polityka” — Głos Pracy (Голос труда) № 190 от 11 VIII 1958 и снова E. Modliński „Arytmetyka nie kłóci się z polityką” — Prawo i Życie (Право и жизнь) № 20/1958.

В настоящее время уже, кажется, сложилось мнение относительно целесообразности скопления контроля в области целого трудового законодательства в руках единого специализированного аппарата инспекции труда. Что касается вопроса замены отраслевого принципа территориальным (местным), руководство профсоюзов не решается на эту замену и желает оставить теперешнюю организацию инспекции труда на основании отраслевой принадлежности к соответствующим профсоюзам, а не к местным комитетам, объединяющим все действующие в данной области профсоюзы. Но при оставлении существующей организации предусматривается более существенное влияние на работу органов инспекции труда со стороны окружных комитетов отдельных профсоюзов. Не нужно особо подчеркивать, что вся эта дискуссия по вопросам правильной организации инспекции труда направлена на создание в инспекции самого полезного и успешно работающего инструмента борьбы за соблюдение народной законности и безопасности трудящихся. Новый закон об инспекции труда будет издан, видимо, в ближайшие годы. Упомянутая тенденция расширения материальной компетенции настоящей технической инспекции труда находит уже конкретное проявление в последние годы в законодательных актах<sup>16а</sup>. Именно законом от 2 VII 1958 г.<sup>17</sup> и решением Центрального совета профсоюзов от 12 XI 1958 г.<sup>18</sup> техническая инспекция получила задачу полного надзора по всем делам, касающимся этого закона, т. е. главным образом по делам труда подростков (несовершеннолетних). До этого функции надзора этой инспекции были ограничены только вопросами применения труда подростков на работах воспрещенных из-за тяжелых и вредных условий

Наряду с такими полномочиями, как участие в комиссиях по оценке промышленно-строительных проектов, контрольные посещения предприятий и т. д. основным правовым инструментом деятельности технического инспектора труда является право издавать т. н. указы — предписания; эти предписания являются типично административными актами, хотя они издаются не государственным, а общественным (профсоюзным) органом. Наказ инспектора можно об-

<sup>16а</sup> В течении 1960 г. задачи технической инспекции труда далее были фактически (по еще не юридически) расширены. Решением президиума Центрального совета профсоюзов от 24 V 1960 г. (Бюллетень Ц.С.П.С. № 9, стр. 96) техническим инспекторам поручено производить контроль в предприятиях и учреждениях по всем вопросам трудового права. Но в области выходящей за пределы их законом определенных компетенций они дают свои предложения соответственным окружным комитетам профсоюзов и конкретные решения издают те же комитеты, а не инспекторы.

<sup>17</sup> Ст. 24 вышеуказанного закона от 2 VII 1958 г. (Дн. зак. № 45, ст. 226).

<sup>18</sup> Бюллетень Центрального совета профсоюзов, 1959, № 3, стр. 57.

жаловать в определенное время в Центральный совет соответствующего профсоюза. Решение последнего окончательно. Нужно сказать, что обжалование предписания само собой не останавливает обязанности выполнения полученного указания. Это можно сделать только с согласия соответствующего Центрального совета профсоюза. За невыполнение предписания предусмотрены денежные штрафы, которые вправе налагать тот же технический инспектор труда. Об этих уголовно-административных санкциях будем еще говорить в следующей части статьи.

Кроме специализированной, профессиональной инспекции, имеется в Польше на заводах трехступенная общественная инспекция труда<sup>19</sup>. Общественные инспектора, которых избирают на общих собраниях завода, отделов или профгруппы, являются органом соответствующего заводского или цехового профсовета. Работа общественных инспекторов имеет также большое значение т.к. они хорошо знают местные условия и будучи часто умелыми работниками, могут естественно влиять на правильное применение законодательства о труде, особенно в области техники безопасности. Общественные инспектора труда в праве делать свои замечания, а заводской инспектор (с согласия заводского профсовета) также издавать в конкретных случаях т.н. распоряжения. Такое распоряжение в правовом смысле является тоже административным актом. Оно может быть обжаловано в установленное время у соответствующего технического инспектора труда или в окружном комитете профсоюза, согласно компетенции этих инстанций. Решение технического инспектора труда подлежит дальнейшему обжалованию в обыкновенном порядке, как при его наказах. Если распоряжение заводского общественного инспектора не будет обжаловано, или же будет в упомянутом порядке утверждено — оно является правомочным и невыполнение его подлежит наказанию на таких же основаниях, как невыполнение предписания технического инспектора. Кроме указанной функции рассмотрения жалоб на распоряжения общественных инспекторов, технические инспектора обязаны оказывать им помощь, инструктировать их и служить советом.

#### IV. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (ЗАВОДСКИЕ КОНФЛИКТНЫЕ КОМИССИИ)

Вторым по важности юридическим институтом по рассматриваемому вопросу являются заводские конфликтные комиссии, как специальные органы, учрежденные декретом от 24 февраля 1954 г.<sup>20</sup> для

<sup>19</sup> Закон от 4 II 1950 г. (Дн. зак. 1955 г., № 20, ст. 134).

<sup>20</sup> Дневник законов № 10, ст. 35.

рассматривания индивидуальных трудовых споров. Концепция, чтобы такие споры рассматривались на том же заводе, где спор возник, позаимствована у советского законодательства, хотя некоторые важные вопросы решены по другому. Ясно, что этот порядок установлен только для социалистических предприятий; споры (конфликты) на частных предприятиях идут в общий суд. Устройство конфликтных комиссий и разбирательство трудовых споров по действующему в настоящее время закону основано на следующем: заводские конфликтные комиссии предусмотрены для всех социалистических предприятий (государственных, кооперативных и других общественных организаций); но в отношении некоторых предприятий, например подчиненных Министерству высшего образования, Министерству национальной обороны и некоторым другим, а также предприятий входящих в систему производственных кооперативов труда — существуют изъятия. Исключены из этого порядка все учреждения, которые не являются предприятиями с юридической точки зрения. По личности работника исключены из компетенции заводских комиссий дела лиц, работающих на руководящих постах. Компетенции заводских конфликтных комиссий подлежат все споры индивидуального характера, возникшие из трудового правоотношения, за исключением споров о нормировании труда (для них предусмотрен особый порядок рассмотрения). Так как жалобу может внести в комиссию только работник, всякие требования со стороны руководителя предприятия, например, по поводу ущерба, сделанного работником, разрешает только суд. Очевидно так, как во всех случаях трудового отношения, дело может рассматривать также заводской комитет профсоюза, но только в порядке интервенции. Споры, возникающие из договора подряда или поручения являются спорами гражданского характера и подлежат компетенции общего суда, а не заводской конфликтной комиссии.

Заводские конфликтные комиссии организованы на основе паритета (представители администрации — руководства и профсоюзного комитета). Они рассматривают жалобы в составе (коллегии) 4-х человек (по два представителя от каждой стороны) и решают дело по принципу единогласия. Когда единогласия нет, дело по желанию истца (работника) идет в суд. На каждом предприятии, в котором работают не менее 100 человек, имеется особая (собственная) конфликтная комиссия. Для меньших предприятий создаются так называемые территориальные конфликтные комиссии при окружных комитетах соответствующих профсоюзов. Между прочим, надо сказать, что эти же территориальные комиссии работают слабо и были главным поводом недоброжелательной критики направленной против всем заводским конфликтным комиссиям.

Жалобы на решения конфликтных комиссий решают главные (центральные) комитеты профессиональных союзов. Причем жаловаться могут обе стороны спора: работник и руководство завода; мотивировка неограниченная и может базироваться и на юридических основах и на фактических данных. Решение главных профсоюзных комитетов окончательное. В качестве чрезвычайной меры обжалования предусмотрена жалоба (протест) Генеральной прокуратуры относительно неправильных, но вступивших в силу решений конфликтных комиссий. Жалобы прокуратуры рассматривает Центральный совет профсоюзов.

Как мы видели, эти трудовые споры, которые подлежат компетенции конфликтной комиссии не подчинены ни в каком порядке контролю общих судов; они целиком исключены из судебной компетенции. Не изменяют положения три особых случая, когда дело (иск) может быть передано в суд; это: 1) отсутствие единомыслия членов конфликтной комиссии, 2) отмена решения этой комиссии главным комитетом профсоюза в порядке нормальной жалобы, 3) отмена такого же решения в порядке чрезвычайной жалобы Генеральной прокуратуры.

Но надо помнить, что впоследствии вышеупомянутых исключений из компетенции заводских конфликтных комиссий много исков (дел) по истине идентичных (тождественных) и опирающихся на том же самом материальном праве рассматривается исключительно общими судами. И здесь одна из главных причин критики по адресу существующей системы рассматривания трудовых споров. Эта критика велась особенно на последнем съезде Союза польских юристов в 1959 г.<sup>21</sup> И действительно, существующее положение не гарантирует, а наоборот противодействует установлению необходимой единообразной практики судов и конфликтных комиссий. Даже в пределах работы самих конфликтных комиссий очень трудно добиться единой практики когда действует более чем 20 (число главных комитетов профсоюзов) последних инстанций. Здесь положительную роль играет Центральный совет профсоюзов, используя свои инструкционные функции и решая чрезвычайные жалобы Генеральной прокуратуры; но все таки этого недостаточно, чтобы обеспечить единую практику применения трудового законодательства во всех конфликтных комиссиях.

---

<sup>21</sup> См. E. Modliński „Podstawowe kierunki uporządkowania prawa pracy” и „Sprawozdanie z obrad Sekcji Prawa pracy V Krajowego Zjazdu Zrzeszenia Prawników Polskich” — Praca i zabezpieczenie społeczne (Труд и социальное обеспечение) № 7—8/1959.

Серьезно обсуждалась также деятельность второй и окончательной инстанции в существующем порядке рассматривания трудовых споров. Как известно, эти функции принадлежат главным (центральным) комитетам профсоюзов. Но они отдалены от завода, от места происхождения спора; и это обстоятельство не могло не оказать влияния на порядок рассматривания дел в этой инстанции (нет здесь активного, непосредственного участия сторон спора). Наконец, в дискуссии указывалось также на необходимость связать каким-нибудь образом практику конфликтных комиссий с общей юстицией.

Впоследствии, исходя из всех вышеуказанных недостатков решено было провести соответствующие изменения в нынешней структуре решения трудовых споров. Целый этот вопрос кроме дискуссии в юридической печати рассматривался Кодификационной комиссией при Министерстве юстиции и упомянутой Комиссией систематизации трудового права. Эта последняя комиссия разработала уже проект нового закона; основные положения проекта были опубликованы в печати<sup>22</sup>. Этот проект находится теперь в окончательной стадии разработки и имеет всякие шансы на осуществление. Все эти работы и дискуссии были направлены на создание системы, которая во-первых, гарантировала бы трудящимся массам самую лучшую и успешную правовую охрану их трудовых прав перед правонарушениями бюрократического порядка, во-вторых наиболее отвечала бы отношениям социалистического строительства и гарантировала бы в области трудовых правоотношений самые лучшие условия соблюдения законности, как одного из самых важных условий указанного строительства.

Нужно добавить, что в поисках лучшего решения вопроса выдвигались предложения ликвидации конфликтных комиссий с одновременной передачей всех трудовых споров общим судам. Кажется, что кроме критических оценок играло здесь роль также некоторое влияние традиции. Ибо до 1950 г. имелись в Польше специальные суды труда (трудовые суды), которые впрочем заслужили себе на положительную оценку, что вовсе не значит, чтобы сегодня они могли дать все эти плюсы, которых можно ожидать от хорошо устроенного порядка заводского решения споров по вопросам труда.

В последствие всесторонних исследований вышеуказанный, самый актуальный проект Комиссии систематизации поддерживает систему заводских конфликтных комиссий, но вводит в него несколько существенных изменений и улучшений. Короче говоря, эти изменения

<sup>22</sup> См. Н. Borkowski „Zakładowe Komisje rozjemcze w obliczu doniosłej reformy” — Prawo i Życie (Право и жизнь) № 3/1960.

состоят в следующем: 1) Остаются только настоящие заводские конфликтные комиссии, т. е. комиссии действующие на конкретных предприятиях, а нынешние территориальные комиссии, наиболее часто критикуемые, будут упразднены. 2) Существующая система обжалования решений конфликтной комиссии будет заменена системой рассмотрения этих жалоб в новых апелляционных комиссиях, которые будут созданы в каждом воеводстве. Членами такой комиссии будут являться представители профсоюзов и хозяйственной администрации, а также в качестве председателя — делегированный судья воеводского суда. 3) Чрезвычайная жалоба будет расширена; ее смогут внести кроме Генерального прокурора Секретариат Центрального совета профсоюзов, Министр юстиции и первый председатель Верховного суда. Чрезвычайная жалоба будет рассматриваться Верховным судом, а не как до сих пор Центральным советом профсоюзов. 4) Вводится возможность предложения Верховному суду разъяснять конкретные юридические вопросы в области трудового права и давать обязательные толкования. 5) Вводятся в закон некоторые самые главные процессуальные предписания, чтобы обеспечить более правильный ход действия для установления объективной истины. — В связи с указанными изменениями наблюдается тенденция уменьшения в будущем многих исключений из закона о конфликтных комиссиях и расширения этого порядка рассмотрения трудовых споров.

Таким образом, намеченные изменения должны устранить имеющие место недостатки и упорядочить действующий порядок решений трудовых споров. Предлагаемый проект: а) связывает заводской и судебный порядки рассмотрения этих дел (хотя и не обыкновенной системой инстанции), б) способствует единому толкованию трудового права, в) устанавливает более правильную систему обжалования.

В этом последнем вопросе (система обжалования) имелись особые трудности. Казалось бы, например, что самый простой способ обжалования решений заводских конфликтных комиссий это — жалоба в общий суд, но здесь встают сразу такие вопросы: если в суд — то в какой, районный — уездный или воеводский; и далее если в суд, то в каком порядке: апелляционном или ревизионном; полагалось бы принять систему апелляции, но это ведет за собой повторение процесса доказывания, что неудобно, так как удлиняет ход разрешения дела в судах. А мы ведь знаем, что быстрота решения спора это кроме принципа объективной истины — основное положение каждого спорного поведения, а в особенности в области трудовых правоотношений. Поэтому решено создать специальные апелляционные комиссии при воеводских профсоюзных комитетах или при воеводских судах. Надо

верить, что намеченные изменения порядка разрешения трудовых споров будут способствовать в наших условиях лучшему соблюдению законности. Следовательно, в Польше пока не предусматривается, чтобы на опеределенной стадии спора выступали в качестве обязательной инстанции заводские профсоюзные комитеты, как это устроено в СССР на основе указа Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. Пока не предусматривается тоже, чтобы заводские конфликтные комиссии или заводские комитеты профсоюзов решали такие дела, как об иске работника по дополнительному возмещению вреда, нанесенного несчастным случаем, или иска предприятия против работника по поводу нанесенного вреда.

#### V. УГОЛОВНАЯ И УГОЛОВНО-АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Большое значение в области трудовых правоотношений имеет также действующая система уголовной и уголовно-административной ответственности. Уголовная санкция действует здесь и в качестве репрессии и в качестве воспитательного средства. Действующая сейчас в Польше система уголовных наказаний за правонарушения в области трудового права зависит от системы материального права о труде; так как последняя пока не кодифицирована, потому и уголовная система имеет некоторые недостатки. В области трудовых правоотношений действуют в первую очередь санкции уголовно-административные. Нормы уголовного кодекса применяются относительно редко; только тогда, когда дело идет о правонарушениях, имеющих уже признаки преступлений. Чаще всего это будут дела из области нарушений правил по технике безопасности и производственной санитарии, вследствие которых наступила смерть или повреждение здоровья работника.

Так как в Польше еще нет кодекса труда, уголовно-административные санкции предусмотрены отдельными законами, регулирующими разные вопросы труда<sup>23</sup>. Поскольку эти законы изданы в разные периоды, выступают в них некоторые различия строгости санкции, предусмотренных за особые правонарушения. Нужно также более внимательное согласование санкций за правонарушения в области труда с санкциями, применяемыми в других отраслях общественной жизни.

Организационная сторона уголовно-административной практики в

---

<sup>23</sup> См. E. Modliński „W spr. zabezpieczenia przestrzegania ustawodawstwa pracy” — Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego (Осмотр хозяйственного законодательства) № 10/1957, стр. 370—375.

трудовых правоотношениях также нуждается в дальнейшем упорядочении. Наказание налагают соответственно своим компетенциям технические инспектора труда и уголовно-административные коллегии Президиумов народных советов. А в области производственной санитарии и техники безопасности — также государственные санитарные инспектора, горная служба и даже в некоторых случаях морская служба.

Более подробно надо разработать уголовную компетенцию технических инспекторов и коллегии при Президиумах народных советов. По закону технические инспектора труда вправе самостоятельно налагать наказания в такой области, в которой имеют право надзора. О их контрольной компетенции была речь выше; надо здесь только припомнить, что надзор по всем делам трудового права, которые не входят в компетенцию технических инспекторов — принадлежит окружным комитетам профсоюзов. Когда эти комитеты удостоверят факт правонарушения в области своей компетенции, они сообщают об этом в соответствующую коллегию с целью возбуждения уголовно-административного дела, которое идет дальше в обыкновенном административном порядке. Как уже сказано выше, технические инспектора вправе самостоятельно налагать наказания только в форме штрафа. Такие решения могут быть обжалованы в главные (центральные) комитеты соответствующих профсоюзов.

Обыкновенно нет связи между уголовной (уголовно-административной) практикой особых органов, имеющих право налагать или применять санкции в области трудовых правоотношений. Отсюда вытекают большие трудности в обеспечении единой уголовной политики в этой области. В научной юридической печати этот вопрос поднимался во время дискуссий об уголовной ответственности за нарушения норм трудового права<sup>24</sup>; выдвигались предложения, чтобы за инспекцией труда оставить правомочия налагать штрафы только в мандатном или другом упрощенном порядке, а остальное уголовно-административное производство передать уголовно-административным коллегиям Народных советов. Такое решение устранило бы также существующие различия в силе репрессии. В этой дискуссии оспаривалась также целесообразность компетенции главных (центральных) комитетов профсоюзов решать жалобы на уголовно-административные наказания технических инспекторов труда.

---

<sup>24</sup> См. замечание № 23 и Е. Modliński „Niektóre zagadnienia odpowiedzialności karnej i karno-administracyjnej w zakresie bhp” *Annales Universitatis Mariae Curie Skłodowska, sectio G*, vol. IV, 8, Люблин, 1957.

Уголовно-административная практика в области труда не имеет связи с общими судами. Исключением в этой области является только закон от 2 июля 1958 г. о труде несовершеннолетних и обучению профессий. Этот закон передал<sup>25</sup> профсоюзной технической инспекции труда весь надзор над соблюдением его предписаний и уполномочил инспекторов налагать санкции в обыкновенных пределах их правомочий (только штраф в определенном размере). Закон уполномочил, однако, инспекторов передавать дело суду, если по их мнениям общественный вред проступка (правонарушения) требует применения более острой санкции, нежели такая, которую инспектор сам вправе налагать. Нужно сказать, что технические инспектора могут налагать штраф в размере только до 1000 злотых, а в общем уголовно-административном порядке штраф может достигать 4,5 тыс. злотых, причем виновное лицо может быть наказано арестом до 3-х месяцев; в указанном случае суд рассматривает дело в уголовно-административном порядке (а не в типично уголовном).

Как видно из сказанного, в области административно-уголовной ответственности за правонарушения трудового законодательства имеются интересные вопросы и можно сказать, что здесь много еще надо сделать. Ясно, что ожидаемая кодификация законодательства о труде облегчит решение многих из них.

## VI. ИНСТИТУТ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ СДЕЛОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Необходимо теперь остановиться на последнем из намеченных вопросов, т. е. на институте недействительности договорных решений, противоречащих закону. Этот институт имеет в области трудового права значительно более частое применение, чем в других облигационных правоотношениях; он при этом, проявляется здесь в специфической форме. Этот институт по своему существу имеет целью усилить исполнимость законодательства о труде, как законов в преобладающей массе императивного характера (*ius cogens*). Возникает вопрос, являются ли критерии недействительности, принятые в области гражданского права, весьма основные в соприкосновении с трудовыми правоотношениями, есть ли и в каких размерах у трудовых правоотношений некоторые (известные) специфические приметы нуждающиеся в ином устройстве при формулировании недействительности сделок и ее юридических последствий. Кажется, что эта проблема нуждается в более широком исследовании и научной обработке, а здесь придется только коснуться ее и высказать некоторые

<sup>25</sup> Ст. 25 этого закона (Дн. зак. № 45, ст. 226).

замечания; эти замечания базируются, главным образом, на польском законодательстве и, очевидно, не исчерпывают всего дела.

Большие различия между гражданским и трудовым правом видны уже при нормировании влияния недействительности некоторых договорных решений на целый договор. Если по гражданскому праву только недействительность маловажных частей юридической сделки не подрывает законности всей сделки, то в трудовом праве распространен принцип законности договора труда как целостности также при недействительности веских (важных) его решений; одновременно действует здесь другое дополнительное правило автоматической замены на основании закона недействительных частей договора соответствующими положениями закона<sup>26</sup>. Надо добавить, что на тех же самых основах нормирован вопрос противоречий между индивидуальным трудовым договором и коллективным договором труда. Самые главные в польском законодательстве о труде условия недействительности помещены в старых, но до сих пор действующих законах от 16 III 1928 г. о трудовом договоре, а также в законе о коллективных договорах труда от 14 IV 1937 г. (между прочим нужно заметить, что подготовлен уже проект нового закона о коллективных договорах труда). Имеющиеся в этих законах оговорки недействительности действуют только относительно таких решений индивидуального договора труда, которые являются для работника менее выгодными нежели соответствующие предписания закона или коллективного договора. В этих предписаниях предусмотрен принцип минимума гарантий в пользу работника. Одновременно указанные предписания не делают никакого намека относительно договорных решений более выгодных для трудящихся. Из этого следует, что стороны трудового договора не ограничены законом относительно установления более для работников полезных условий, нежели это вытекает из нормативных актов. Надо заметить, что такие же самые предписания относительно недействительности сделок имеются также в советском КЗОТ от 1922 г., особенно в статьях 4 и 28.

Но в социалистическом хозяйстве также принцип полной свободы договорных решений более выгодных, нежели соответственные распоряжения нормативных актов, подвергается ограничениям в связи с хозяйственным планированием, которое нуждается в более точном определении условий труда в целом и особенно заработков трудящихся. К тому же советская юридическая литература считает вышеука-

---

<sup>26</sup> Ст. 41 § 2 закона об общих принципах гражданского права; ст. 66 закона от 16 III 1928 г. о трудовом договоре рабочих и ст. 1 закона от 16 III 1928 г. о трудовом договоре служащих

занные статьи 4 и 28 КЗОТ 1922 г. устаревшими и неактуальными. Достаточно сослаться на авторитет проф. Н. Г. Александрова, который в своих известных учебниках трудового права высказывает по этому вопросу ясную точку зрения<sup>27</sup>. Такую же позицию занимают и другие советские авторы комментарии<sup>28</sup> и других публикуемых работ<sup>29</sup>. Согласно этой концепции, соответствующая каждому договорному отношению свобода сторон сводится при трудовом договоре к свободному изъявлению воли относительно самого заключения договора и определения трудовой функции, ибо с фактом заключения договора и определения трудовой функции связан комплекс условий достаточно точно определенных в законах и других нормативных актах. Таким путем определяются основные элементы договора (*essentialia negotii*). Стороны же этого договора исполняют взаимные обязанности в первой очереди не на основании закона (права), но вследствие того, что они добровольно приняли на себя эти обязанности заключая трудовой договор.

Это положение кажется в основном правильно. Но вследствие того, что соответствующие предписания законов, несмотря на многие изменения, не были до сих пор дополнены или отменены законом, весь этот вопрос пошел в Польше по другому пути. Надо сразу отметить, что относительно трудовых договоров, заключаемых в частных предприятиях нет вопроса; вышеупомянутые распоряжения закона должны вполне проявлять свое действие. Спорный вопрос сводится к трудовым правоотношениям в социалистических предприятиях и учреждениях. В 1953 году наш Верховный суд основываясь на похожих как вышеуказанные предпосылках решил<sup>30</sup>, что недействительны обязательства управления государственного предприятия относительно заработной платы более выгодные для работника, нежели решения коллективного договора труда; ибо они противоречат основным правилам дисциплины оплаты труда, которая является одним из необходимых элементов планового хозяйства. В одном из последующих решений тот же суд, ища соответственного выхода из трудной с юридической точки зрения ситуации, пришел к выводу, что похожее обяза-

<sup>27</sup> Н. Г. Александров и Г. К. Москаленко „Советское трудовое право“ 1947, ст. 100, 101; издательство от 1949 г. под редакцией Н. Г. Александрова ст. 125 и 126; того же автора издательство от 1950 г. ст. 144 и издательство от 1959 г. ст. 180.

<sup>28</sup> „Законодательство о труде“ комментарий, изд. Мин. Юстиции СССР 1947, ст. 8 и 24; „Законодательство о труде“ комментарий — Госюриздат 1954, ст. 9 и 33.

<sup>29</sup> А. С. Краснопольский „Трудовое правоотношение и трудовой договор по советскому праву“. Вопросы гражданского и трудового права, изд. Академии наук СССР 1952, ст. 171 и 172; П. Д. Каминская „Понятие трудового договора в советском праве“ — Вопросы трудового права, изд. Академии наук СССР 1948, стр. 82 и следующие.

<sup>30</sup> Решение Верховного суда от 14 IV 1953 г. Нр. С 1522/52.

тельство директора не является обязательством предприятия как юридического лица, ибо оно сделано вне компетенции директора; но такое обязательство может привести к личной ответственности директора по отношению к работнику.

Наконец, в 1956 г. дана новая постановка вопроса Верховным судом<sup>31</sup>. В нем признано, что поскольку вышеуказанные предписания закона не отменены, обязательства директора от имени предприятия относительно работника, более выгодны для этого последнего чем предписания нормативных актов-действительны; но имея в виду интересы народного хозяйства Верховный суд одновременно заявил, что независимо от ответственности дисциплинарной или другой за нарушение финансовой дисциплины (в области оплаты за труд) директор может быть привлечен к гражданской ответственности за причинение вреда предприятию. Это последнее решение Верховного суда актуально в судебной практике и соблюдается. Делом законодателя будет решить при изменении или кодификации трудового права, какой метод примет в тех случаях для охраны интересов народного хозяйства: или через институт недействительности более прибыльных работникам соглашений или же через гражданскую ответственность директора за причинение вреда, возникшего в результате превышения своих компетенций. Представляется, что закон должен определить в каких случаях и в каких пределах директор уполномочен отступать в пользу работника от общих норм.

С институтом недействительности сделок связан вопрос юридических последствий незаконных условий, когда нет или является недостаточной вышеуказанная замена неправильных решений договора соответствующими положениями закона. Признавая в сущности правильным выработанные наукой гражданского права критерии раздела недействительности на беспощадную и относительную, кажется, что в области трудового права не всегда можно считать их достаточными. Дело именно в юридических последствиях таких недействительных сделок, на основании которых имелось уже примененные труда, т. е. работа уже была сделана.

По предписаниям польского гражданского права сделка противозаконная является на основании самого же права (*ipso iure*) недействительной как будто ее совсем не было (по французски — *inexistante*) и не может она порождать намеренных сторонами правовых последствий: расчет между сторонами, вытекающий из фактического положения должен быть произведен на основании двухсторонней реституции, иначе — возвращения (отдачи) полученных услуг.

<sup>31</sup> Решение Верховного суда от 15 XI 1956 г. Нр. IV. СО. 31/56.

Но в области трудовых отношений конкретные услуги в форме работы были уже исполнены и буквальная реституция не может иметь места. Итак в случае установления недействительности договора труда можно только прекратить фактическое отношение труда (прервать фактическое применение труда) и произвести расчет за выполненные уже работы в пользу работодателя (мы оставляем вне наших рассуждений случай преступных действий). Обсуждая указанный случай по гражданскому праву надо бы: объявить договор труда недействительным, впоследствии отказать этому правоотношению всяких юридических признаков, связанных с договором труда, и выплатить предприятием (работодателем) работнику соответствующую компенсацию (возмещение) за услуги на основании принципов неосновательного обогащения. Уголовное или уголовно-административное наказание ответственного лица — это другое дело. Эта рекомпенсация в конце концов, равнялась бы практически вознаграждению за труд.

Но с таким решением дела связаны важные последствия, которые являются для трудящегося очень невыгодными. Полученному работником возмещению нельзя было бы признать эти привилегии, которые предусмотрены трудовым законодательством для оплаты труда; далее — периода фактически проработанного на основе недействительного договора нельзя было бы признать как период трудового правоотношения и зачислить его в трудовой стаж, а тем же самым до оценки, например, прав на отпуск и других. Исключительно важно, что такой труд не мог бы также порождать прав к различным услугам и пособиям, предусмотренным законодательством о социальном страховании и пенсионном обеспечении трудящихся; как известно возникновение страхового правоотношения в области социального страхования зависит от заключения трудового правоотношения.

Но кажется таких решений принять очевидно нельзя! Как видно из предыдущего позаимствование от гражданского трудовым правом полной конструкции безоговорочной недействительности незаконных сделок, привело бы к последствиям трудным до согласования с основами сожителства в народном государстве.

Нужно бы здесь принять скорее принцип относительной недействительности (недействительность *ex nunc*) или точнее принцип возможности безотлагательного расторжения договора в случае установления незаконности, но с соблюдением правовых последствий за минувший период так, как будто работа выполнялась по действительному договору труда.

Таким образом из высказанных замечаний вытекает, что вопрос о недействительности сделок в области трудовых отношений и их по-

следствий является весьма важным и заслуживающим внимания с точки зрения правильного исполнения предписаний трудового права. Этот институт имеет в области трудовых правоотношений свою специфику во многом отличающуюся от облигационных правоотношений гражданского права. Следовательно она должна явиться предметом более доходчивых исследований науки трудового права и также предметом правильного регулирования положительным законодательством. Чтобы дать более полную картину положения, в котором вопросы недействительности сделок играют большую роль, нужно назвать их.

1. Вопрос законности договора (соглашения) о работе в сверхурочное время без исполнения материальных и формальных требований, предусмотренных законом. Такие случаи встречаются нередко, хотя они очевидно противоречат закону. Любопытно, что у нас в междувоенный период, т. е. в капиталистический период Верховный суд давал заключение в этой ситуации, по которому похожее соглашение является недействительным. Суд отказал работнику в вознаграждении (повышенном) за труд в сверхурочное время (как будто бы работник имел какое-нибудь влияние на исполнение законных предписаний) и признал ему только притязание (требование) на основах неосновательного обогащения, ставя выплату этого возмещения в зависимость от доказательства, что наниматель действительно этой работой обогател. Так как общие суды иногда принимали в этом вопросе другую точку зрения, тогдашний Верховный суд принял в 1932 г. вышеуказанное решение в расширенном составе, чтобы придать ему значение обязательного толкования закона в судебной практике<sup>32</sup>. Надо очевидно прибавить, что эта антирабочая юдикатура изменилась уже в первый период народной власти, а генерально Верховный суд изменил вышеуказанную устарелую точку зрения в 1950 году<sup>33</sup>.

2. Вопрос законности договора труда на условиях более выгодных для работника, нежели это предусмотрено в нормативных актах, о которых мы уже упоминали выше. Если бы в этом деле принять недействительность договора, встает вопрос, является ли этот договор недействительным в целом или же только в той части, которая превышает условия нормативных актов. Но нет до сих пор соответствующего предписания закона, а распоряжение о замене законом договорных отношений касается только менее для работника выгодных положений договора. Целое же дело может касаться не только вознаграждения за труд, но также других элементов, складывающихся в целом на условия труда (например отпуска). Надо здесь тоже иметь ввиду

<sup>32</sup> Решение Верховного суда от 4 XI 1932 г. Нр. 3 Прес. 84/32 — FW 746/32.

<sup>33</sup> Решение Верховного суда от 28 II 1950 г. Нр. Вц — ц-370/49.

возможность устанавливания лучших, нежели предусмотрено в генеральных распоряжениях закона, условий для индивидуальных договоров — в порядке коллективных договоров труда, которые являются в Польше нормативными актами.

3. Вопрос правовых последствий применения труда несовершеннолетних ниже 14 лет. Применение труда этих детей, даже с целью изучения профессии, категорически запрещено. Но все же встречаются такие случаи, хотя и редко. Нельзя кажется отказать такому несовершеннолетнему, например, права на помощь по социальному страхованию в случае болезни или несчастного случая. Нельзя принуждать его искать возмещения ущерба от нанимателя только в порядке ответственности за преступные действия; этой последней формы нельзя признать эквивалентной общественной стоимости того, что дает или гарантирует социальное страхование (немедленная и бесплатная медицинская помощь, пособие, протезирование, пенсия).

4. Вопрос правовых последствий соблюдения в трудовых отношениях письменной формы сделок, если такая форма предусмотрена законом или договором.

В польском законодательстве письменная форма заключения договоров труда является исключительной; она предусмотрена законом о труде моряков на торговых пароходах и законом о труде и профессиональном воспитании несовершеннолетних. Такую же письменную форму предусматривают некоторые административные распоряжения, например о наборе неквалифицированной рабочей силы; но так как эти предписания не имеют точного полномочия законов, они являются предписаниями только инструктивного характера и несоблюдение письменной формы не может здесь повлечь за собой недействительности договора. В последние годы письменную форму для индивидуальных договоров предусматривают также коллективные договоры. Но кажется, что это предписание не относится к нормативной части решений коллективного договора и поэтому не может и во всяком случае не должно повлечь за собой последствий недействительности в случае его несоблюдения.

Что касается прекращения трудового договора обыкновенным путем (главным образом путем подачи заявления в установленный срок), то в польском законодательстве нет кроме некоторых исключений (моряки и подростки) особенных требований. В последнее время письменную форму для расторжения трудового договора предусматривают также коллективные договоры; принимая во внимание всю важность этого вопроса для охраны интересов трудящихся, необходимо точно определить это требование в нормативной части коллективного договора.

Взамен того прекращение трудового договора с немедленной законностью (основанное по вине работника или без его вины, т. е. истечение определенного срока неявки на работу, хотя и по уважительной причине) дело обстоит иначе. Здесь требование письменной формы всегда обязательно и строго соблюдается. Согласно решениям Центрального совета профсоюзов несоблюдение этого законного требования делает расторжение договора нанимателем недействительным даже тогда, когда имеются и действительные причины расторжения договора, немедленного увольнения с работы; наниматель должен это сделать снова, но письменно с тем, что с этого последнего времени начинаются правовые последствия.

5. В нашей судебной практике и юридической литературе возникла также проблема законности и правовых последствий единоличных сделок директора или другого члена администрации государственного предприятия в области трудовых правоотношений, ибо закон о государственных предприятиях предусматривает двуличную форму для всех сделок предприятия, а в особенности сделок создающих для него имущественные обязательства<sup>34</sup>.

6. Особый вопрос возникает относительно лиц, которые подлежат усиленной правовой охране. Вопрос здесь идет об охране трудового правоотношения беременных женщин, инвалидов и лиц, исполняющих должности члена заводского комитета профсоюза или конфликтной комиссии и должности общественного инспектора труда.

Названный перечень не является полным и исчерпывающим, но достаточно иллюстрирует нашу проблему с многими ее аспектами.

## VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предложенный информационный и иногда тоже теоретический материал не исчерпывает всех проблем исполнения законодательства о труде. Намечены только главные вопросы вместе с условиями в каких они выступают.

Заканчивая настоящие рассуждения хочется сказать, что для правильного положения труда в социалистическом хозяйстве считаю необходимым не только хорошее материальное законодательство, нормирующее права и обязанности сторон трудового отношения; нужна и хорошая система норм, гарантирующих материальным распоряжениям максимум их правильного исполнения на практике. От этого зависит общий уровень народной законности на широком участке формирования социалистических общественных отношений.

<sup>34</sup> Законом от 16 II 1960 г. (Дц. зак. № 9, ст. 37) введено здесь изменение. Для сделок в области трудовых правоотношений требуется теперь выступления от имени предприятия только одного лица.

## STRESZCZENIE

Przedmiotem opracowania jest system instytucji prawnych polskiego ustawodawstwa, mających zapewnić przestrzeganie norm prawa pracy. Cały materiał autor ujmuje w siedem rozdziałów: I — wprowadzenie, II — ważniejsze informacje ogólne o polskim prawie pracy, III — inspekcja pracy, IV — rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy (zakładowe komisje rozjemcze), V — odpowiedzialność karna i karno-administracyjna, VI — instytucja nieważności czynności prawnych w prawie pracy, VII — zakończenie.

W rozdz. I autor akcentuje wielkie znaczenie właściwego doboru i odpowiedniej konstrukcji tych urządzeń prawnych, których zadaniem jest zapewnienie materialnemu prawu pracy możliwie pełnej wykonalności. Bez systemu takich urządzeń najlepiej pomyślana i postępową normą nie da zamierzonych przez ustawodawcę skutków. Gwarancje wykonawstwa dla norm prawa pracy posiadają tym większe znaczenie, że stosunki pracy należą do grupy najliczniejszych, masowych stosunków prawnych. Prawo pracy spełnia zaś w gospodarce socjalistycznej zarówno funkcje ochronne w stosunku do uprawnień pracowniczych, jak i funkcje organizatorskie w dziedzinie produkcji. Przestrzeganie (respektowanie) norm prawnych w tej dziedzinie stosunków społecznych stanowi zatem poważny problem w ogólniejszym zagadnieniu praworządności ludowej.

Rozdz. II informuje czytelnika o tym, że polskie ustawodawstwo pracy nie jest skodyfikowane, że składa się nań duża liczba aktów ustawodawczych, regulujących poszczególne zagadnienia z dziedziny stosunków pracy i nierzadko zróżnicowanych według grup pracowniczych lub gałęzi produkcji. Mimo takiego rozczłonkowania ogół norm prawa pracy stanowi dzisiaj powszechny, obejmujący wszystkich pracujących i dosyć jednolity system. Na całość ustawodawstwa pracy składa się szereg utrzymanych w mocy ustaw z okresu międzywojennego, a więc z okresu kapitalistycznych form gospodarki w Polsce oraz wiele przepisów, wydanych już przez władzę ludową. Odnośnie starych ustaw autor wyjaśnia, że są to normy powstałe w pierwszych latach po odzyskaniu niepodległości przez Polskę, kiedy ustawodawstwo pracy rodziło się pod bezpośrednim wpływem Rewolucji Październikowej. Stąd ich stosunkowo postępowy charakter, który pozwolił władzy ludowej utrzymać je w mocy po uchynieniu niektórych postanowień, niezgodnych z zasadami nowego ustroju państwa. Autor omawia tu również dyspozycje prawa nakazujące stosowanie dawnych przepisów w sposób odpowiadający zasadom współżycia w Państwie Ludowym.

W rozdziale III omówiono przemiany, jakim ulegała w Polsce inspekcja pracy, jej aktualną strukturę oraz aktualne problemy dalszych

zmian. Poza charakterystyką powołanej do życia w r. 1950 społecznej inspekcji pracy główną uwagę poświęcono w opracowaniu fachowemu, zawodowemu aparatowi inspekcji pracy. Przedwojenny charakter inspekcji pracy, jako organu administracji państwowej, przetrwał do roku 1954, kiedy państwowe funkcje kontroli w zakresie ustawodawstwa pracy przekazano związkom zawodowym. Dawną państwową inspekcję pracy przekształcono na tzw. techniczną inspekcję pracy, opartą na zasadzie branżowej i podległą związkom zawodowym, ale wyposażoną w uprawnienia władzy państwowej. Kompetencje technicznej inspekcji pracy obejmują kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz niektóre tylko fragmenty z innych dziedzin ustawodawstwa pracy; pozostałe zagadnienia zostały przekazane bezpośrednio odpowiednim ogniom związków zawodowych. To rozczłonkowanie funkcji kontrolnych okazało się niesłuszne, toteż aktualna jest kwestia ponownego połączenia pełnej kontroli w jednym ręku inspekcji pracy (technicznej). Dyskutuje się ponadto ewentualną celowość zaniechania branżowej struktury inspekcji pracy na rzecz zasady terytorialnej. Omawiając przekazanie organom społecznym funkcji nadzoru państwowego, autor analizuje charakter prawny oświadczeń woli tych organów (nakazów i orzeczeń karnych).

Rozdz. IV zawiera informacje o systemie rozstrzygania indywidualnych sporów ze stosunku pracy. Autor wspomina o powołanych do życia w okresie międzywojennym sądach pracy i późniejszym przejęciu ich właściwości przez sądy powszechne oraz omawia aktualny system tzw. zakładowych komisji rozjemczych. Komisje te (skonstruowane na zasadzie parytetu przedstawicielstwa związków zawodowych i kierownictwa zakładów pracy) są powołane do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy w przeważającej większości przedsiębiorstw uspołecznionych. Odwołania od orzeczeń komisji rozstrzygane są przez zarządy główne odpowiednich związków zawodowych. W zakładach nie objętych właściwością komisji rozjemczych spory rozpoznają sądy powszechne. Autor krytycznie analizuje obowiązujący system z punktu widzenia ochrony interesów pracownika i z punktu widzenia jednolitości orzecznictwa oraz wskazuje na zamierzone zmiany.

W rozdz. V omówiono system karno-administracyjnych środków przymusu, mających na celu zapewnienie przestrzegania ustawodawstwa pracy. Dyspozycje karne znajdują się w poszczególnych ustawach, regulujących odpowiednie dziedziny prawa pracy i nie są dotychczas ujednoczone. Ujednoczenie norm karnych jest w dużej mierze zależne od kodyfikacji prawa pracy. Kompetentnymi do stosowania sankcji karno-administracyjnych są odpowiednie kolegia przy prezydiach rad narodowych i — w zakresie swej przedmiotowej właściwości — techniczni inspektorzy pracy. Ci inspektorzy mogą stosować tylko karę grzywny w określonej

wysokości, a odwołania od ich orzeczeń karnych rozstrzygają zarządy główne odpowiednich związków zawodowych. Autor wskazuje na powierzenie organom społecznym (techniczna inspekcja pracy jest organem związków zawodowych) uprawnień w zakresie stosowania sankcji karnych, jako charakterystyczną cechę obowiązującego systemu.

Rozdz. VI poświęcony jest rozważaniom na temat instytucji nieważności czynności prawnych w prawie pracy i różnic, jakie w tej sprawie zachodzą między ustawodawstwem pracy i prawem cywilnym. Specyfika stosunków pracy powoduje, że różnice co do nieważności czynności prawnych znajdują wyraz już w podstawowej sprawie wpływu nieważności części czynności prawnej na całą czynność (nieważności poszczególnych postanowień umownych na całą umowę o pracę) oraz we właściwej prawu pracy instytucji automatycznego (z mocy prawa) zastąpienia nieważnych elementów umowy odpowiednimi postanowieniami ustawy lub układu zbiorowego pracy. Najważniejsze klauzule o nieważności zawarte w polskim ustawodawstwie pracy dotyczą umownych postanowień, które są dla pracownika gorsze od odpowiednich przepisów ustawy lub układu zbiorowego. W związku z tym autor w oparciu o orzecznictwo sądowe rozważa ważną w gospodarce planowej sprawę ważności postanowień umownych, które wykraczają na korzyść pracownika ponad ustalenia zawarte w aktach normatywnych.

W dalszym ciągu rozważań autor analizuje skutki prawne nieważności czynności prawnych w dziedzinie stosunków pracy; jest to problem szczególnie ważny ze względu na przeważający bezwzględnie wiążący charakter przepisów prawa pracy (*ius cogens*). Autor stoi na stanowisku, że panująca w stosunkach cywilnych zasada bezwzględnej (absolutnej) nieważności czynności prawnych, sprzecznych z prawem, nie może mieć całkowitego zastosowania w stosunkach pracy; gdy praca była już świadczona, należy przyjąć koncepcję nieważności *ex nunc* z przyznaniem za okres świadczonej pracy pełnych skutków prawnych normalnej umowy o pracę (w zakresie wynagrodzenia, stażu pracy, nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego itd.).

W zakończeniu (rozdz. VII) autor podkreśla, że dobry system norm zapewniających materialnym przepisom prawa pracy maksimum poprawnego wykonania jest niezbędny dla prawidłowego ustawienia pracy w gospodarce socjalistycznej i dla zapewnienia należytego poziomu ludowej praworządności.

---

## ZUSAMMENFASSUNG

Der Gegenstand dieser Arbeit sind die Institutionen des polnischen Arbeitsrechtes, deren Aufgabe ist, die Befolgung der Arbeitsgesetzgebung zu sichern. Der Verfasser hat das Material in folgende Kapitel aufgeteilt: I — Einleitung, II — Wichtigere allgemeine Angaben über das polnische Arbeitsrecht, III — Die Arbeitsinspektion, IV — Entscheidung der Arbeitsstreitigkeiten (Schlichtungskommissionen), V — Strafrechtliche und administrative Verantwortung, VI — Nichtigkeit der Rechtsgeschäfte im Arbeitsrecht, VII — Schluss.

Im I Kapitel betont der Verfasser die Bedeutung der richtigen Wahl und Konstruktion derjenigen Institutionen, die eine möglichst genaue Befolgung der Arbeitsgesetzgebung gewährleisten sollen. Ohne sie wird sogar die fortschrittlichste Norm nicht die vom Gesetzgeber gewünschten Folgen bringen. Die Befolgungsgarantien für die Arbeitsrechtsnormen sind von um so grösserer Bedeutung, weil die Arbeitsverhältnisse zu den zahlreichsten, massenhaft auftretenden Rechtsverhältnissen gehören. Das Arbeitsrecht spielt einerseits die Rolle des Schutzes der Rechte der Arbeitnehmer, andererseits aber ist es ein organisierender Faktor auf dem Gebiet der Produktion. Die Befolgung der Rechtsnormen auf diesem Gebiet der gesellschaftlichen Verhältnisse ist somit ein wichtiges Problem der volksdemokratischen Gesetzlichkeit.

Im II Kapitel wird der Leser darüber informiert, dass das polnische Arbeitsrecht nicht kodifiziert ist, sondern aus verschiedenen Gesetzen besteht, die die einzelnen Probleme regeln und oft nach Beschäftigungsgruppen oder Produktionszweigen differenziert sind. Trotzdem bilden die Arbeitsrechtsnormen ein System, das alle Arbeitnehmer umfasst und ziemlich einheitlich ist. Die polnische Arbeitsgesetzgebung besteht teilweise aus den Gesetzen aus der Vorkriegszeit, also aus der kapitalistischen Periode der polnischen Wirtschaft und teilweise aus vielen neuen im volksdemokratischen Staat entstandenen Gesetzen. Bezüglich der ersteren macht der Verfasser darauf aufmerksam, dass es Rechtsnormen sind, die in den ersten Jahren der Unabhängigkeit des polnischen Staates entstanden sind, in einer Zeit also, als das Arbeitsrecht unter direktem Einfluss der Oktoberrevolution entstand. Daher kommt der verhältnismässig fortschrittliche Charakter dieser Gesetze, was der volksdemokratischen Regierung ermöglichte, sie nach Ausserkraftsetzung der mit den neuen Grundsätzen im Konflikt stehenden Vorschriften, in Kraft bleiben zu lassen. Es werden hier auch die neuen Rechtsnormen besprochen, nach denen die Anwendung der alten Vorschriften im Einklang mit den Grundsätzen des Zusammenlebens im volksdemokratischen Staat geschehen muss.

Im III Kapitel werden die Wandlungen dargestellt, denen die Arbeitsinspektion in Polen im Laufe der Zeit erlag, sowie ihre jetzige Organisation und die aktuellen Probleme weiterer Änderungen. Ausser der Charakteristik der im Jahre 1950 geschaffenen gesellschaftlichen Arbeitsinspektion, wird hauptsächlich die nach fachlichem Prinzip aufgebaute, berufsmässige Arbeitsinspektion besprochen. Der Charakter der Arbeitsinspektion als eines Organs der Staatsgewalt, wie sie es vor dem Kriege war, dauerte bis 1954, wo die staatlichen Kontrollfunktionen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts den Gewerkschaften überwiesen wurden. Die frühere staatliche Arbeitsinspektion wurde in sogenannte technische Arbeitsinspektion umgestaltet, die nach Produktionszweigen organisiert und den Gewerkschaften unterstellt, aber mit Befugnissen einer staatlichen Behörde ausgestattet ist. Die Befugnisse der technischen Arbeitsinspektion umfassen die Kontrolle der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene und darüber hinaus nur einige Fragmente aus anderen Gebieten des Arbeitsrechts. Andere Probleme wurden den Gewerkschaften überwiesen. Diese Teilung der Kontrollfunktionen hat sich als unrichtig erwiesen. Deshalb ist die Wiedervereinigung der vollen Kontrolle im Kompetenzbereich der technischen Arbeitsinspektion ein wieder aktuelles Problem. Darüber hinaus wird die Frage gestellt, ob es nicht zweckmässig wäre, die jetzige Organisation der technischen Arbeitsinspektion nach Produktionszweigen aufzugeben und sie nach territorialem Prinzip aufzubauen. Indem der Verfasser die Überweisung der staatlichen Kontrollfunktionen den gesellschaftlichen Organen bespricht, analysiert er den juristischen Charakter der Willenserklärungen dieser Organe (Entscheidungen und Strafbefehle).

Kapitel IV enthält Angaben über die Entscheidung individueller Arbeitsstreitigkeiten. Der Verfasser erwähnt die in der Vorkriegszeit entstandenen Arbeitsgerichte und die spätere Übernahme ihrer Funktionen durch die ordentlichen Gerichte. Dann behandelt er das jetzige System, d.h. die Schlichtungskommissionen. Diese Kommissionen, in denen die Gewerkschaft und die Betriebsleitung in gleicher Zahl vertreten sind, entscheiden die Arbeitsstreitigkeiten in den meisten Betrieben. Die Berufungen gegen die Entscheidungen der Schlichtungskommissionen werden von den Hauptverwaltungen der zuständigen Gewerkschaften entschieden. Die Arbeitsstreitigkeiten in Betrieben, wo es keine Schlichtungskommissionen gibt, liegen den ordentlichen Gerichten ob. Der Verfasser analysiert kritisch das geltende System vom Standpunkt des Interessenschutzes der Arbeitnehmer sowie von dem der Einheitlichkeit der Rechtsprechung und weist auf die geplanten Änderungen hin.

Im V Kapitel wird das System der administrativen Strafmittel besprochen, deren Aufgabe ist die Befolgung der Arbeitsgesetzgebung zu gewährleisten. Die Strafdiskpositionen sind in verschiedenen Gesetzen enthalten, die die betreffenden Gebiete des Arbeitsrechts regeln und sind nicht vereinheitlicht. Die Vereinheitlichung der Strafnormen ist in einem hohen Grade von der Kodifizierung des Arbeitsrechtes abhängig. Die zuständige Behörde für die Anwendung der administrativen Strafmittel sind die Kollegien, die bei den Präsidien der Nationalräte tätig sind und die technischen Arbeitsinspektoren. Diese Inspektoren dürfen nur Geldstrafen von einer bestimmten Höhe verhängen. Für die Berufungen gegen die Entscheidungen der technischen Arbeitsinspektoren sind die Hauptverwaltungen der Gewerkschaften zuständig. Der Verfasser weist auf das für jetziges System charakteristische Merkmal hin, das darin besteht, dass gesellschaftliche Organe (die technische Arbeitsinspektion ist ein Organ der Gewerkschaften) mit dem Recht Strafen zu verhängen ausgestattet sind.

Kapitel VI enthält Betrachtungen über die Nichtigkeit der Rechtsgeschäfte im Arbeitsrecht und über die Unterschiede, die in dieser Hinsicht zwischen dem Arbeitsrecht und dem Bürgerrecht bestehen. Dem spezifischen Charakter der Arbeitsverhältnisse zufolge wird der Einfluss eines nichtigen Teiles des Rechtsgeschäftes auf das ganze Rechtsgeschäft (eines Teiles des Vertrags auf den ganzen Vertrag) anders beurteilt. An die Stelle der nichtigen Vertragsbestimmungen treten entsprechende Bestimmungen des Gesetzes oder des Tarifvertrages. Die wichtigsten Nichtigkeitsklauseln des polnischen Arbeitsrechts beziehen sich auf diejenigen Vertragsnormen, in denen die Rechte der Arbeitnehmer schlechter behandelt werden als in den in Frage kommenden Gesetzen und Tarifverträgen. In diesem Zusammenhang analysiert der Verfasser das in der Planwirtschaft wichtige Problem der Gültigkeit derjenigen Vertragsbestimmungen, in denen die Rechte der Arbeitnehmer günstiger behandelt werden als in den geltenden Normativakten.

Ferner analysiert der Verfasser die Folgen der Nichtigkeit im Arbeitsrecht. Dieses Problem ist deswegen sehr wichtig weil die Arbeitsrechtsnormen meistens zwingendes Recht (*ius cogens*) sind. Der Verfasser vertritt die Ansicht, dass das im Bürgerrecht waltende Prinzip der absoluten Nichtigkeit der gesetzwidrigen Rechtsgeschäfte im Arbeitsrecht nicht voll angewendet werden kann. Ist die Arbeit schon geleistet, dann ist der Standpunkt zu vertreten, dass hier eine Nichtigkeit „*ex nunc*“ vorliegt, dass also in Bezug auf eine schon geleistete Arbeit solche Rechtsfolgen anzunehmen sind wie bei einem normalen

Arbeitsvertrag' (Lohn, Anrechnung der Beschäftigungsdauer, Sozialversicherung u.s.w.).

Abschliessend (Kapitel VII) betont der Verfasser, dass ein gutes System, das die Befolgung der Arbeitsgesetzgebung gewährleistet, sowohl für die Arbeitsorganisation in der sozialistischen Wirtschaft als auch für die Sicherung der volksdemokratischen Gesetzlichkeit notwendig ist.