

**В.М. Догадов**

# **Очерки трудового права**

**Москва**  
**«Книга по Требованию»**

УДК 340  
ББК 67.0  
В11

B11      **В.М. Догадов**  
Очерки трудового права / В.М. Догадов – М.: Книга по Требованию, 2023. –  
166 с.

**ISBN 978-5-458-63351-2**

Классика отечественной науки трудового права. Один из первых учебников по предмету. Несмотря на то, что автор указывает, что книга писалась для студентов неюридических вузов, по ряду параметров она превосходит современные учебники для юристов. Обязательна для прочтения всем интересующимся предметом.

**ISBN 978-5-458-63351-2**

© Издание на русском языке, оформление

«YOYO Media», 2023

© Издание на русском языке, оцифровка,

«Книга по Требованию», 2023

Эта книга является репринтом оригинала, который мы создали специально для Вас, используя запатентованные технологии производства репринтных книг и печати по требованию.

Сначала мы отсканировали каждую страницу оригинала этой редкой книги на профессиональном оборудовании. Затем с помощью специально разработанных программ мы произвели очистку изображения от пятен, кляксы, перегибов и попытались отбелить и выровнять каждую страницу книги. К сожалению, некоторые страницы нельзя вернуть в изначальное состояние, и если их было трудно читать в оригинале, то даже при цифровой реставрации их невозможно улучшить.

Разумеется, автоматизированная программная обработка репринтных книг – не самое лучшее решение для восстановления текста в его первозданном виде, однако, наша цель – вернуть читателю точную копию книги, которой может быть несколько веков.

Поэтому мы предупреждаем о возможных погрешностях восстановленного репринтного издания. В издании могут отсутствовать одна или несколько страниц текста, могут встретиться невыводимые пятна и кляксы, надписи на полях или подчеркивания в тексте, нечитаемые фрагменты текста или загибы страниц. Покупать или не покупать подобные издания – решать Вам, мы же делаем все возможное, чтобы редкие и ценные книги, еще недавно утраченные и несправедливо забытые, вновь стали доступными для всех читателей.



## I. Общие понятия.

### 1. Трудовое отношение и нормы права, его регулирующие. Характеристика буржуазного трудового права

§ 1. В тех случаях, когда одно лицо работает в предприятии или хозяйстве, принадлежащем другому лицу (физическому или юридическому, частному лицу или государству), между этими лицами возникает своеобразное отношение как в процессе производства, так и в процессе распределения — так называемое *трудовое отношение*.

Будучи урегулировано правовыми нормами, трудовое отношение приобретает правовую окраску, превращаясь в ряд взаимных между его сторонами прав и обязательств (напр. обязанность выполнения определенной работы, право требовать за работу известное вознаграждение и т. п.).

Совокупность трудовых отношений и регулирующих (оформляющих) эти отношения правовых норм и образует понятие *трудового права в широком смысле слова*.

Не везде однако, где имеются трудовые отношения, урегулированные правовыми нормами, можно говорить о трудовом праве, как о своеобразной системе права, обособленной от других областей права (гражданского, промышленного и т. п.), — о *трудовом праве в тесном смысле слова*. Несколько исторических примеров могут подтвердить сказанное.

В древнем мире господствующей формой приложения труда к чужому хозяйству был труд рабский. Правопорядок этой эпохи утверждал право собственности господина на личность раба, ставил раба по его правовому положению на одну доску с другими сред-

ствами производства. В результате отношение между рабом и рабовладельцем подпадало под действие общих норм вещного права — особого раздела права гражданского. Что же касается тех (редких) случаев, когда лично свободный гражданин прилагал свой труд к чужому хозяйству, то в этих случаях трудовое отношение регулировалось нормами гражданского обязательства, сближавшего наем личный с наймом имущего права, сближавшего наем личный с наймом имущественным. Таким образом, в античном мире особой системы трудового права не существовало.

Примером трудовых отношений из эпохи средневековья может служить труд крепостного, отбывающего барщинные работы в хозяйстве помещика-феодала. И эти отношения регулировались не нормами особого трудового права, а общими нормами феодального права, т.-е. права, регулировавшего главным образом поземельные отношения: все привилегии феодалов, все их права в отношении крепостных проистекали из одного источника — землевладения.

В современном капиталистическом обществе трудовые отношения возникают во всех случаях, когда не имеющий средств производства пролетарий продает свою рабочую силу капиталисту - собственнику средств производства. Какими же правовыми нормами регулируются трудовые отношения при капитализме?

На первых порах, пока капиталистический строй еще не успел достаточно окрепнуть, мы наблюдаем попытки государственной власти в принудительном порядке определять условия наемного труда в новых капиталистических предприятиях. Так, например, законодательным путем были установлены *максимальные тарифы заработной платы*. Под страхом тюремного заключения запрещено было как платить, так и получать плату, превышающую эти тарифы. В законодательном же порядке проводилось удлинение рабочего дня и т. п. Целью подобных правовых норм была охрана интересов нарождающегося промышленного капитала, обеспечение ему максимальной прибыли за счет нажима на рабочий класс. Все эти нормы опять-таки не представляли из себя особого трудового права, а находили себе естественное место в ряду норм про-

мышленного права той эпохи, регулировавшего, подчас весьма детально, хозяйственную деятельность новых предприятий капиталистического типа.

В дальнейшем, когда новый хозяйственный строй пустил достаточно прочные корни и окончательно утвердил свое господство, такая опека со стороны государства оказалась ненужной, даже вредной, так как она стесняла свободу „хозяйственной инициативы“, необходимую для последующего роста капитализма. Получила господство новая доктрина полного невмешательства государственной власти в хозяйственную деятельность отдельных предпринимателей. Был провозглашен лозунг „договорной свободы“. В применении к трудовым отношениям лозунг этот означал, что условия наемного труда определяются исключительно договорным соглашением между продавцом рабочей силы и ее покупателем. Как две равноправных личности встречаются на рынке: рабочий — „владелец рабочей силы“, освобожденный при капитализме от всякой рабской или крепостной зависимости, и капиталист — „владелец денег“. Как равный с равным заключает рабочий добровольное соглашение с капиталистом о продаже своей рабочей силы. Ни государство, ни какие-либо частные организации (напр. профессиональные союзы) не должны в это соглашение вмешиваться. Государственная власть только берет под свою защиту те права и обязанности, которые установлены договорным соглашением, и создает диспозитивные нормы права, имеющие целью не принудительно регулировать трудовое отношение, а лишь восполнить „пробелы воли“, т.-е. восполнять то, что не предусмотрено в договорном соглашении<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Впрочем, для трудовых отношений не считали нужным особенно подробно разрабатывать даже эти диспозитивные нормы. Достаточно указать, что во французском гражданском кодексе эпохи Наполеона I — этом „евангелии капитализма“ — договору личного найма посвящено всего две статьи, в то время как, напр., договору купли-продажи отведено до 60 статей. Предполагалось, что, в случаях пробелов в договоре найма, судья сумеет и без помощи диспозитивных норм выявить предполагаемую „волю“ сторон, во-первых, — применив общие

На деле эта пресловутая договорная свобода оказывается свободой капиталиста неограниченно эксплуатировать рабочего. Дело в том, что капиталистический строй не только раскрепощает личность трудящегося, он вместе с тем „освобождает“ трудящегося и от средств производства, лишает его хозяйственной самостоятельности. Единственной „собственностью“ работника, которую он может пустить в оборот, является его рабочая сила. Чтобы не умереть с голоду, он вынужден эту рабочую силу продавать „владельцу денег“. Этот последний, покупая рабочую силу, пользуется преимуществом своего экономического положения, диктуя рабочему условия найма. Таким образом, условия эти (продолжительность рабочего дня, величина заработной платы) только формально определяются взаимным добровольным соглашением двух равноправных субъектов — продавца и покупателя рабочей силы; в действительности же устанавливаются произволом и усмотрением стороны экономически более сильной. Вот почему купивший рабочую силу капиталист, по образному выражению Маркса, „многозначительно улыбается“, а рабочий — продавец рабочей силы — имеет растерянный вид человека, „который продал на рынке собственную шкуру и которому собираются ее дубить“ („Капитал“, т. I, стр. 125).

Таким образом, в эпоху расцвета капиталистического строя, при режиме так называемой договорной свободы, „место приказания рабовладельца заступает договор рабочего с предпринимателем“, — договор, который „свободен только с формальной точки зрения, потому что голод вполне заменяет бич рабовладельца“ <sup>1</sup>.

При таких условиях все еще не приходится говорить о существовании особой системы трудового права: трудовые отношения регулируются нормами договорного гражданского права, открывающими самый широкий простор для эксплуатации рабочего класса.

нормы договорного гражданского права, во-вторых — допрашивая одну из сторон — покупателя рабочей силы, показаниям которого придавалась сила бесспорного доказательства.

<sup>1</sup> Rodbertus - Jagetzow. „Zur Beleuchtung der sozialen Frage“, S. 31.

§ 2. Допуская безграничную эксплуатацию рабочего класса, капиталистический строй вместе с тем создает благоприятную почву для сплочения пролетариата. Самая обстановка работы в капиталистических предприятиях, объединяющих в своих стенах значительные кадры рабочих, способствует такому сплочению. Осознавший свои интересы пролетариат вступает в борьбу с эксплуататорами. Борьба, сперва стихийная, становится все более организованной. Рабочее движение растет и крепнет. Напуганная таким ростом рабочего движения буржуазия готова идти на уступки для спасения своего положения. Она сознает, что неограниченная эксплуатация рабочего становится опасной. Необходимо ограничить отдельных капиталистов в интересах всего класса капиталистов. В противном случае, волна рабочего движения может смыть существующий строй. И буржуазное государство всюду и везде в известный исторический момент (в одних странах раньше, в других позже) вмешивается в отношения между трудом и капиталом, создает правовые нормы, принудительно регулирующие трудовые отношения с целью ввести эксплуатацию рабочего в определенные рамки. Появляется так называемое *фабричное законодательство*.

Первоначально фабричное законодательство охватывает только наиболее слабые элементы рабочего класса — женщин и детей. В дальнейшем же развитии оно распространяется и на работников-мужчин. Вместе с тем, из *фабричного законодательства*, т.-е. действующего только в крупных фабрично-заводских предприятиях, оно становится законодательством об *охране труда вообще*, захватывая и более мелкие предприятия ремесленного типа. Содержание этого законодательства под давлением рабочего класса становится все более и более разносторонним. В настоящее время оно устанавливает в принудительном порядке целый ряд различных условий труда (продолжительность рабочего времени, время отдыха, порядок расплаты с рабочими, наложение штрафов, правила фабричной санитарии и гигиены и т. п.).

Все эти многочисленные законы о труде, дополненные коллективными договорами, т.-е. соглашениями об условиях труда, заключаемыми рабочими организациями с капиталистами, и образуют в своей совокупности *трудовое право, как особую систему права — трудового права в тесном смысле слова.* Это право призвано в большей или меньшей степени охранять труд лиц, вынужденных работать в чужих для них предприятиях.

§ 3. Исходя из указанных особенностей трудового права, буржуазные ученые утверждают, что самое существование законодательной охраны труда в капиталистических странах опровергает марксистскую теорию права и государства. Раз государство издает законы, охраняющие труд рабочего, то не ясно ли, что оно защищает справедливые интересы всех граждан, а не одного только господствующего класса, как утверждают марксисты? Нетрудно однако обнаружить полную несостоятельность подобных рассуждений. Появление законов о труде в капиталистических странах объясняется, как мы видим, стремлением буржуазии во-время сделанными уступками успокоить рабочий класс, пристановить бурный рост рабочего движения, угрожающего самому существованию капиталистического строя. Таким образом, буржуазия создает трудовое право в своих классовых интересах — в целях самозащиты в борьбе с пролетариатом. В этом смысле трудовое право — это такое же классовое буржуазное право, как и другие отрасли права (уголовное, гражданское, торговое и т. п.). Поскольку однако буржуазное государство, хотя и в своих собственных интересах, вынуждено охранять при помощи трудового права труд рабочего, постольку рабочий класс заинтересован в том, чтобы трудовое право все более развивалось, идя все дальше по пути ограничения эксплуатации рабочего. Каждая уступка со стороны буржуазии может и должна быть использована пролетариатом как опорный пункт для дальнейшей борьбы против капитализма. Недаром же революционные рабочие партии вели и ведут борьбу за так называемую *социальную реформу*, добиваясь от буржуазного государства издания законов об охране труда (закон о 8-часовом рабочем дне и т. п.). Но,

в отличие от соглашательских партий, революционные рабочие партии „подчиняют борьбу за реформу, как часть целому, революционной борьбе за свободу и социализм“ (Ленин. „Что делать?“, гл. III<sup>1</sup>). Благодаря такой тактике, не оправдывается расчет буржуазии на то, что трудовое право „успокоит“ рабочий класс и притушит классовую борьбу.

Буржуазное трудовое право неизбежно отличается *компромиссным, половинчатым характером*. Буржуазная законодательная власть при издании законов об охране труда ограничивается уступками, минимально необходимыми при данном соотношении сил в классовой борьбе. Но и эти минимальные уступки буржуазия старается по возможности обезвредить путем искусственного редактирования законодательных норм. Нередко под внешним видом уступки рабочему классу вводятся положения, которые на деле приводят к еще большей эксплуатации рабочего класса.

Вместе с тем, буржуазное трудовое право характеризуется *неустойчивостью*. В эпохи, когда ослабевает рабочее движение, буржуазия этим пользуется: многие законы о труде или вовсе отменяются, или же предприниматели перестают с ними считаться, безнаказанно их нарушая на каждом шагу.

Характерной особенностью буржуазного трудового права является также его *раздробленность* по отдельным отраслям народного хозяйства. Отдельные отрасли производства и даже чуть ли не отдельные профессии имеют свое особое трудовое право. Особые нормы трудового права созданы для фабрично-заводского пролетариата, для торговых служащих, для сельско-хозяйственных рабочих, для моряков и т. п. Объясняется такая раздробленность трудового права исторически: в процессе классовой борьбы отдельные группы пролетариата добивались различных по своим размерам уступок от правящих классов. Так, напр., законодательство о труде фабрично-заводского пролетариата (первое по времени возникновения) в большей мере охраняет труд рабочего, чем, напр., законодательство

---

<sup>1</sup> Собр. сочинений, т. V, стр. 168.

о труде рабочих мелких предприятий. Между тем, в интересах рабочего класса необходимо было бы выработать основные положения трудового права — общие для всего пролетариата. Только при этом условии был бы в равной мере охранен труд всех слоев пролетариата, в том числе и наименее организованных, наименее способных к планомерной борьбе с капиталом. И уже в дополнение к общим положениям можно было бы создавать специальные нормы трудового права для отдельных отраслей производства, учитывая особенности этих последних.

Отличаясь указанной раздробленностью по отдельным производствам, буржуазное трудовое право и с внешней стороны остается необъединенным: в очень немногих странах делаются попытки создать особые *кодексы законов о труде*. Такой кодекс имеется, напр., во Франции, но и там он не доведен до конца (из 6 намеченных частей до сих пор изданы только 2). В огромном же большинстве капиталистических стран трудовое право разбросано по отдельным декретам, циркулярам и проч.

## 2. Трудовое право в СССР.

§ 4. Понятно и естественно, что наше пролетарское государство обращает на охрану труда особое внимание и создает наиболее совершенную, с точки зрения охраны личности трудящегося, систему трудового права, являющуюся недосягаемым идеалом для рабочего класса в буржуазных странах.

В советском трудовом праве получают осуществление основные требования, выдвинутые в области охраны труда международным рабочим движением: 8-часовой рабочий день; еженедельный 42-часовой непрерывный отдых; двухнедельные отпуска в течение года; запрет детского труда (до 14-летнего возраста) и полная охрана труда подростков и женщин; всесторонняя санитарная и техническая охрана труда; ряд гарантий в отношении увольнения трудящихся, получения ими заработной платы и т. п.; обеспечение трудящихся во всех случаях потери

заработка за счет нанимателей, без права взимать с трудящихся какие бы то ни было отчисления с этой целью и т. д.

В условиях советского общественного строя единственным препятствием на пути к дальнейшему улучшению положения трудящихся является состояние производительных сил страны. Нормы охраны труда не могут зайти так далеко, чтобы устранить получение прибавочного продукта, являющегося основой социалистического накопления. С этой точки зрения невозможно было бы, напр., немедленное сокращение рабочего дня с 8 часов, скажем, до 6. Но, во всяком случае, в погоне за развитием производства рабочая власть не пойдет и на удлинение рабочего дня, предпочитая удлинению рабочего дня уменьшение прибыли<sup>1</sup>. Сказанное о продолжительности рабочего дня всецело применимо и к другим нормам нашего трудового права.

§ 5. Правотворческая деятельность советской власти в области охраны труда началась с первых же дней революции. Еще 29 октября 1917 года было издано „Постановление о 8-часовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени“, наметившее основные положения советского трудового права. В начале 1918 года издается декрет о биржах труда, перестроивший деятельность этих учреждений на новые начала. В мае того же года вводится положение об инспекции труда, устанавливающее впервые во всем мире выборность инспекции от самих трудящихся. В октябре месяце появляется „Положение о социальном обеспечении трудящихся, потерявших способность к труду или лишившихся работы“. Завершением этого первого периода в развитии советского трудового законодательства явился уже целый Кодекс законов о труде, изданный в декабре 1918 года. Последующие законодательные акты (1919—1920 гг.) отчасти дополняли и развивали положения Кодекса законов о труде, отчасти изменяли

<sup>1</sup> Ср. Стучка, „Классовое государство и гражданское право“, стр. 54.

их, приспособляясь к быстро меняющейся обст<sup>а</sup>новке<sup>1</sup>.

На трудовом законодательстве эпохи военного коммунизма неизбежно должны были отразиться особенности этой эпохи: мобилизация промышленных рабочих на фронт гражданской войны и необходимость привлечь на их место в принудительном порядке рабочую силу из деревни; централизация всей промышленности (главки и центры) и приспособление ее к нуждам обороны страны; натурализация и уравнительность заработной платы при недостатке продуктов в стране (система пайков) и т. п. Начать с того, что в Кодексе законов о труде 1918 года был проведен принцип всесобщей трудовой повинности. На все трудоспособное население возлагалась обязанность заниматься тем или иным общественно-полезным трудом (трудовая повинность в широком смысле слова). Поступление на работу должно было совершаться не в порядке добровольного соглашения между нанимателем и нанимаемым, а в порядке принудительном, при чем направляемый на работу не мог отказаться от предложенной работы по его специальности (ст.ст. 15 и 24 Кодекса). Работающие были прикреплены к месту работы: они не имели права без уважительной причины уйти с работы (ст. 51 Кодекса). Лица, не занятые общественно-полезным трудом, принудительно привлекались к выполнению различных общественных работ, напр. по заготовке дров, расчистке снега и т. п. (трудовая повинность в тесном смысле слова). В дальнейшем, по мере увеличения потребности у государства в рабочих руках (в связи с обострением гражданской войны и усилением хозяйственной разрухи), трудовая повинность приобретала все более жесткие формы. В частности и лица, занятые общественно-полезным трудом, стали, кроме того, привлекаться к общественным работам, т.е. к трудовой повинности в тесном смысле слова. Стали практиковаться так называемые трудовые мобилизации

<sup>1</sup> В этом отношении наибольшее значение имело так называемое "Общее положение о тарифе" от 17/VI 1920 года, сильно изменявшее многие постановления Кодекса законов.