

Нова Европа

Периодична библиотека за държавните проблеми на новия ред





Проф. д-р Волфганг Зийберт

*Професор по трудово право в Берлинския университет
Директор на Научния институт при Трудовия фронт.*

DAS NEUE EUROPA
STAATSRECHTLICHE PROBLEME DER NEUEN ORDNUNG
HERAUSGEBEN VON PROF. Dr. L. Wladikin – Sofia

ERSTE REIHE

HEFT 2

Prof. Dr. Jur. Wolfgang Siebert
O. ö. Prof. des Arbeitsrechts an der Universität Berlin

**Das nationalsozialistische
Arbeitsrecht**

Проф. д-р Волфганг Зийберт

Професор по Работническо право в Берлинския университет.
Директор на Научния институт при Трудовия фронт.

Националсоциалистическото трудоово право



С позволениято на автора преведе от ръкописа: д-р Манол Лазаров

София. Печатница „художник“

1941

Проф. д-р Волфганг Зийберт

Личност и дело

Проф. Волфганг Зийберт е роден в Прусия, на 11 април 1905, в градчето Мездриц.

Правото е семейно призвание на Зийбертовци. Бащата на професора е видния магистрат д-р Теодор Зийберт.

Нашият автор е следвал правните науки в университетите на Хале и Мюнхен, издържал е бляскаво всичките си изпити и през 1927 год. е добил от Мюнхенския университет титлата доктор на правото.

Преди да се хабилитира през 1932 г. за частен доцент при правния и държавностопанския факултет на Университета в Хале, Волфганг Зийберт беше известно време съдия. През лятото на 1934 год. беше поканен да чете лекции в Хайделбергския университет, а на 1 април 1935 г. беше назначен на извънреден професор по гражданско и трудово право в Кил.

През 1938 г. Зийберт беше преместен в Берлин, където стана титуляр на катедрата по трудово и гражданско право при юридическия факултет. Нашият автор е на тази длъжност и сега.

Проф. Зийберт основателно се счита за най-добрия познавач на трудовото право в Германия и особено на националсоциалистическото трудово право.

До сега проф. Зийберт е обнародвал следните свои по-важни научни трудове из областта на своята специалност:

1. „*Das rechts geschäftliche Treuhandverhältnis*“, ein dogmatischer und rechtsvergleichender Beitrag zum allgemeinen Treuhandproblein. Arbeiten zum Handels, - Gewerbe - und Landwirtschaftsrecht, herausgegeben von Prof. Dr. E. Heymann, Berlin Nr. 68, 1933; Elwertsche Verlagsbuchhandlung.

2. „*Das neue Untreustraß recht, in strafrechtlicher und zivilrechtlicher Beleuchtung*“. Von E. Schwinge, o. Professor. des Strafrechts und W. Siebert, Privatdozent für Bürgerliches Recht. Berlin 1933; Verlag Franz Vahlen.

3. „*Verwirkung und Unzulässigkeit der Rechtsausübung*“. Ein rechtsvergleichender Beitrag zur Lehre von den Schranken der privaten Rechte und zur exseption doli (§ § 226, 242, 826 BGB.), unter besonderer Berücksichtigung des gewerblichen Rechtsschutzes (§1 DWG.) „Arbeiten zum Handels - Gewerbe - und Landwirtschaftsrecht herausgegeben von Prof. D-r E. Heymann, Nr. 72, Marburg 1934; Elwertsche Verlagsbuchhandlung.

4. „*Vom Wesen des Rechtsmissbrauchs*“. Über die konkrete Gestaltung der Rechte. (Grundlagen der neuen Rechtswissenschaft). Berlin 1935; Verlag Junker & Dünnhaupt.

5. „*Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit*“. Der Deutsche Staat der Gegenwart, herausgegeben von Carl Schmitt, Heft 18, Hamburg 1935; Hanseatische Verlagsanstalt.

6. „*Das Deutsche Arbeitsrecht*” - Sammlung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen mit Einleitung, Vorbemerkung und Hinweisen. Hamburg 1938. Dazu 8 Nachträge (1939 - 1941); Hanseatische Verlagsanstalt.

7. „Die faktische Gesellschaft¹ (aus der Festschrift für Hedemann) Jena 1938; Frommanische Verlagsbuchhandlung.

8. „*Jugendschutzgesetz*”, Kommentar. Deutsche Jugendgesetze, herausgegeben von Prof. Dr. W. Siebert, Band I Stuttgart und „Berlin 1938; Verlag W. Kohlhammer.

9. „*Das Recht der Familie und die Rechtsstellung des Volksgenossen*”, systematische Gesetzsammlung mit einer Einleitung, Erläuterungen und einem Anhang. Berlin 1939; Deutscher Rechtsverlag.

10. „*Tabellen zum Arbeitszeitrecht*” (Männliche Erwachsene, Frauen, Jugendliche) Berlin 1940; Otto Eisner - Verlagsgesellschaft.

11. „*Arbeitsverhältnis und Kriegsdienst*”. Wehrdienst (Wehrmacht und Waffen-SS), Arbeitsdienst, Notdienst, Dienstverpflichtung und Luftschutzdienst in ihren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis einschließlich der Sozialversicherung. Berlin 1940; Otto Eisner - Verlagsgesellschaft.

12. „*Das Recht der Arbeit*”, Systematische Zusammenstellung der wichtigsten arbeitsrechtlichen Vorschriften. Berlin 1941; Deutscher Rechtsverlag.

Съдържание:

Предговор от автора	8
Глава първа	
1. Народната общност	9
2. Личността	10
3. Общността в предприятието	11
Глава втора	
Трудовото отношение	15
Глава трета	
Националсоциалистическата организация на труда	
I. Политическите основи и сили на трудовото устройство	20
1. Партията	20
2. Трудовият фронт	20
3. Трудово-културни състезания.	23
II. Непосредственото правно уреждане на трудовото отношение от държавата, от работодателя и от съглашенията между работодателя и работника.	24
1. Държавата	25
2. Работодателят (водачът на предприятието)	28
3. Работодателят и работниците	30
III. Направляване и разпределение на работната ръка	31
1. Трудовите бюра	31
2. Трудовото задължение	32
3. Трудещите се като пълномощници на нацията	33
Глава четвърта	
Трудовият съд	
1. Подсъдност. Заседатели	34
2. Почетни социални съдилища	34
3. Престъпни състави за работодателите	35
4. Престъпни състави за работниците	35
5. Наказанията	36
6. Организация на почетните съдилища.	36
Глава пета	
Трудовото право на малолетните работници	
Хитлеровата младеж	38
Бюрото за младежта	39
Единство между възпитание и знание	39
Социални грижи	39

Предговор

Националсоциалистическото трудово право, като една от големите области на нашия нов правен ред, може да бъде разбрано само, ако се разглежда върху плоскостта на националсоциалистическия светоглед, с който то е най-тясно свързано.

Защото правовия ред на всеки един народ е неизбежно подчинен на същите закони, които господстват над целокупния живот на този народ.

Проф. д-р Волфганг Зийберт



Глава Първа

Народната общност (*Die Volksgemeinschaft*)

Националсоциалистическият светоглед почива върху няколко големи и същевременно прости основни мисли, които от своя страна се свеждат към една обща основа: германският народ. На този народ служи държавата, нему служи всяко разгръщане на политически, стопански и културни сили, нему служи и отделният гражданин. Съответно на това държава, култура и стопанство получават своята същност и сила от народа те са, следователно, *народно обусловени* (*völkisch*). Също така, обаче, и отделният гражданин получава своята сила, своите задачи, своите задължения, изобщо цялото съдържание на своя живот, от народа, от народната общност. Народът, следователно, е за нас неизменната основна ценност, дадена ни от природата и историята, а животрептящата идея за солидарност, за общност е естественият, проникващ във всичко жизнен и творящ закон за съществуващите и действащи сили в народа. Върху това откровение и върху това разбиране се гради германският социализъм.

Германската народна общност обхваща всички области на народния живот, защото всъщност представлява самия жизнен ред на германския народ. Няма област, която да лежи извън нейния обсег или да ѝ е противоположна. Съществува само една органическа цялост, едно неотломно сливане и свързване. При това, германската народна общност притежава в себе си сили - всеки ден да се налага на съзнанието на гражданите и да доказва жизнеспособността си. Тя излъчва от себе си идеята и осъществяването ѝ, създава императиви за гражданина и показва така своята истинска, жива и борческа действителност.

От съществено значение за регламентирането на труда е, че тази действителност на германската народна общност е по-силна от всички социални напрежения и търкания на съсловни интереси вътре в самия народ. Никой не е толкова чужд на живота, за да не забележи съществуването на тези напрежения и противоположни интереси или да ги омаловажи. Германският социализъм, обаче, почива на убеждението, че тези социални напрежения не трябва да се считат като неизменни основни стълбове на нашия народен ред, но че народната общност, създадена от кръв и история, е по-могъщата сила, че тя особено е по-силна от идеята за класовата борба. Това убеждение е здраво изградено чрез вярата в жизнените сили на нашия народ.

В тази оценка на народната общност и на борещите се взаимно интереси се очертава едно явно противоположно отношение към всички индивидуалистични, колективистични и марксистическо-болшевишки учения. Същевременно проличава и явната разлика, която съществува между *социалния* и *социалистическия* начин на мислене.

Социалният начин на разсъждение взима във всичките свои форми на проявление (и в онези, които са ценни и етично високостоящи) като изходна точка съществуването на противоположни интереси, и чак след това се старее да намери основата за тяхното изглаждане. Според своята същност, следователно, това изглаждане е винаги само един опит за смекчаване, един коректив, едно отслабване на напрежението. Но този начин на изглаждане противоположните интереси постига винаги само едно покриване на вредите, изникнали вследствие липсата на истински ред.

Противно на това, социалистическият начин на разсъждение взема за основа и изходна точка живата народна общност и чак тогава, на тази плоскост, идва до интересите, чието съществуване и чиято противоположност той ни най-малко не отрича. Противоположността на интересите никога не е изходна и крайна точка за социалистическия начин на мислене - тя е по-скоро част от един всеобемаш основен ред, в който тя още от начало е включена и който господства над нея. В социалистическия ред интересите служат за развитието на едно истинско съжителство, облъхано от идеята за солидарност; докато същите интереси, без съществуването на единната основа на един народен жизнен ред, неизбежно и неотклонно водят към изникването на едно раздвоение, почиващо върху класовата борба. Следователно социалистическият начин за изглаждане на интересите е винаги едно потвърждение на народния ред, едно естествено развитие, една вътрешна необходимост.

Социалният ред образува един покрив, под който различните интереси могат да бъдат превити. Социалистическият ред напротив, е основата, която още от самото начало, свързва помежду им интересите и към която те неизбежно биват свеждани. *Социалният ред може да смекчи класовата борба, докато социалистическата общност я е превъзмогнала.*

Едно истинско социалистическо организиране на труда е постигнато у нас, благодарение на това че нашият основен трудов закон - законът за регламентиране националния труд от 20 януари 1934 год. - е изграден върху основата на общата солидарност на всички участници и едно предприятие - трудещи се и работодатели (общност в предприятието, die Betriebsgemeinschaft).

Също така, от съществено значение е и безусловното признание на етичния смисъл на труда като израз на отделната личност, безразлично какво положение последната заема в трудовия живот на нацията.

2. Личността (die Persönlichkeit)

Изхождащо от живата действителност на народната общност, национал-социалистическото учение за труда идва до убеждението, че трудът на отделния гражданин не е нищо друго, освен поставяне на отделната личност, съобразно със силите и способностите ѝ, в услуга на общността. Трудът тогава е неделим от личността на трудещия се и творещ гражданин - той става част от живия човек и представлява основа и съдържание на неговата *социална чест*. С това трудът престава завинаги да е един продукт, който може да бъде продаван и купуван. Но тъкмо обратното: понятието „труд“ добива стойност и изисквания, които го издигат високо над една чисто „фактическа“ дейност. Защото *раса, личност, чест и постижение* са необходимото, съдържание на националсоциалистическото понятие за труда - съдържание, имащо основата си в народната общност и стоящо в тясна зависимост от нея.

Измежду множеството случаи на практическо приложение на труда в рамките на народния стопански живот, трудовото право взема под съображение онези, при които един гражданин поставя цялата си работна сила, или поне една съществена част от нея, в служба на друг гражданин, по такъв начин, че той се нарежда под ръководството на последния, за да способствува чрез труда си за осъществяване задачата, поставена от него. В този случай се създава едно *трудово отношение* (Arbeitsverhältnis), чиято същност решително се определя от личния характер на труда: именно, щом като трудът е неделим от личността, то и гражданинът, със създаването на трудовото отношение, поставя *самия себе си* в служба на

другия гражданин (на предприемача, на работодателя). Така изниква едно правно отношение непосредствено между „човек и човек”, а не се сключва договор за работа, в който случай трудът се явява като обект на едно задължение за престация¹. Следователно, социалистическата идея за личността е, която превъзмогва марксистическото схващане за труда като един материален продукт. Тя е, която създава от понятията чест и постижение, върност и социалност - живото, дейното съдържание на трудовото отношение между двамата граждани. По този начин ясно изпъква и неделимата връзка между моралната стойност на личността, трудовата чест и социалистическата идея за постижението.

Гореизложеното схващане за личността се явява на практика осъществено по разни начини. Тук може да се споменат правата, които има отделният гражданин да съдейства в собствената си област на творчество за създаване на трудовия ред; също така, задачите на работодателя като водач на предприятието; положението на представителя на работническото в предприятието, организирано в трудова общност (Gefolgschaft), както и правото на отделния работник или служител в предприятието да определя по-точно, чрез свободно съглашение с предприемача, своето трудово отношение към последния.

В нашето социално законодателство говорим за принципа на „социалната самоотговорност”, която представлява една съществена съставна част на национал-социалистическия обществен ред. Почиващото на самоотговорност право на отделния гражданин да твори, устройва и създава - право, определено в своя обсег и съдържание от действащия ред в общността е също така свойствено на националсоциалистическата социална политика, както и едно стегнато авторитарно ръководство. Идеята за личността не е противен полюс на общността, но е тъкмо нейното необходимо и плодовито развитие. Защото всяка социална политика на държавата би трябвало да остане ограничена в своите успехи, ако не се съедини с пълното, дейно и самоотговорно участие на отделната личност.

Обаче, в края на краищата, горното не зависи само от правата и възможностите. Нужно е още и трябва всеки гражданин да почувствува, че на него не се гледа като на бездушно същество, като на един номер между многото други, но че се счита за личност и че, именно, неговата работа, неговото постижение е съществено условие за успеха на общото дело. А за да се постигне това, необходимо е да се съживи и поощри в отделния трудещ се член на обществото желанието и готовността му към работа и постижение, което ще повдигне и неговата работоспособност. Също така трябва да се има грижата своевременно да се признава всяка добра работа, всяко добро постижение и съответно да се възнаграждава. Това е смисълът и целта на онези състезания, които се организират ежегодно в Райха и за които ще стане дума по-нататък, а именно „Имперското професионално състезание на всички трудещи се германци” и „Състезанието на германските предприятия за най-високо социално постижение”.

3. Общността в предприятието (die Betriebsgemeinschaft)

Германският социализъм, изхождащ от своето схващане за общността и личността, гледа по принцип на предприемача, т. е. на работодателя и на работника, през призмата на *равноценността*, т. е. като на едни *равностойни* и *равноценни* производителни фактори.

¹ Юридически термин, означаващ съвкупност от права и задължения. - бел. ред.

„Пред върховните интереси на нацията няма работодатели, няма и работници; но има само трудещи се - мандатори на целия народ”. (Адолф Хитлер в речта си пред партийния конгрес през 1936 год.). Следователно, еднакво поставените задачи са, които сближават и свързват помежду им предприемача и работника. И за двамата, народната общност представлява изходна точка и крайна цел на тяхната дейност; и за двамата, личност, чест и постижение са основа и съдържание на тяхното правно положение. В съгласие с горното, националсоциалистическото ръководство съзнателно избягна да противопостави една срещу друга; в предприятието и извън него, организацията на работодателите и организациите на работниците, та след това да се мъчи да смекчи и изглади съществуващата помежду им противоположност на интересите, посредством националсоциалистическата идея за общността. Една подобна степен на развитие, теоретически възможна, беше прескочена с пълно съзнание, тъй като тя щеше да носи в себе си само белезите на социалния начин за изглаждане на конфликтите, но нямаше да бъде националсоциалистическа.

Тази равноценност между работодатели и работници позволява, даже изисква, пресъздаването на трудовото устройство върху началата на *трудова общност*. Германският социализъм изисква едно трудово устройство, което да има за жива и дейна основа идеята за общността. Точно тази трудова общност е вече осъществена в най-низкото стъпало на сградата на трудовата организация, именно в *предприятието*. Поради това, последното представлява „*първичната клетка на германския социализъм*” (д-р Лай), а общността в предприятието е трудова общност на всички работещи в него, която е изградена върху социалистическата идея за личността и е ръководена от работодателя като водач на предприятието. Най-важното, от практическа и правна гледна точка значение на тази общност в предприятието за трудовия живот лежи в това, че тя се явява за отделните трудови отношения като творческа основа. Общността в предприятието, следователно, не е „юридическа личност”, нито някаква корпорация в общоизвестния смисъл, но, бидейки *националсоциалистическа общност*, тя представлява *живия ред* в предприятието.

Всяка истинска общност се нуждае от ръководство, което да развива нейните сили и да ги поставя в действие. Водачът и неговите привърженици представляват общността; един водач без привърженици е също така немислим, както и привърженици без водач. Поради това, всяко германско предприятие се състои от един водач на предприятието и от всички останали работници и служители в последното. „В предприятието са съединени в обща дейност, за осъществяването на целите му и за обща полза на народ и държава, предприемачът като водач на предприятието, служителите и работниците”. (§ 1 от закона за регламентиране националния труд). „Водачът на предприятието, в противовес на работниците и служителите, решава по всички въпроси, засягащи предприятието, доколкото те не са уредени от този закон”. (§ 2 от закона за регламентиране националния труд).

Първата задача на водача на предприятието е, следователно, да се грижи за доброто на работниците и служителите си. Във връзка с това, за него не е достатъчно само да зачита всички тарифни и законни предписания, създадени в полза на работниците и служителите и да изпълнява приспадащите му се задължения; но и нещо повече - той трябва, извън горното, да показва спрямо всеки отделен член на предприятието си едно социално отношение. По-нататък, на водача на предприятието принадлежи по принцип правото да решава по всички въпроси, засягащи предприятието. Това не означава, обаче, че водачът на предприятието е абсолютен и неограничен господар на последното и че не би могло да бъде възпрян в случай на несправедливи и произволни решения от негова страна. Напротив, водачът на предприятието е свързан, във всички свои решения, с трудовата общност в предприятието.

Ако той наруши задълженията си като водач на предприятието, може да бъде подведен под отговорност.

Водач на предприятието е предприемачът, работодателят. В това се изразява най-ясно решителният завой в понятието „предприемач” - от частно-стопански владетел на работната сила, той е превърнат във водач на една трудова общност. Законът за регламентиране на националния труд, в своя чл. 12, основателно изхожда от единството по същност между предприемач и водач на предприятието, така че случаите, когато единият и другият не съвпадат, са изключения, които трябва да се тълкуват ограничително. Практически, функциите на предприемач и водач на предприятието съвсем не могат да се разделят.

Както при всеки водач, така и при водача на предприятието е придаден един водачески съвет, който в предприятието носи името **Съвет на доверениците** (Vertrauensrat - § 6 и сл. от закона за регламентиране на националния труд). Този съвет обаче не е, само съвещателен орган на водача на предприятието, но е онзи орган, който във всяко по-голямо предприятие е призван да създаде необходимата привързаност между водача и работниците и да засили взаимното им доверие. Ето защо съветът на доверениците, в противоположност на по-раншните синдикални съвети, не е един орган на работниците срещу работодателя, но е един орган на цялата трудова общност в предприятието - самият водач на последното е член на този съвет. Всяко предприятие, използващо труда на най-малко 20 души, трябва да има един съвет на довереници. За по-малки предприятия подобен съвет не е предвиден, тъй като тук контактът между водача на предприятието и работниците е даден от само себе си. Числото на доверените лица е в съотношение с числото на заетите в предприятието работници и служители и се колебае между 2 и 10. Службата на довереното лице е една почетна служба, поради което тя не носи никакви материални облаги.

Освен водача на предприятието, към съвета на доверениците принадлежат само представители на работниците и служителите, като всеки един от тези последните може да стане довереник, респективно довереница, стига, разбира се, да отговаря на определените от закона условия (минимална възраст, определено време на принадлежност към предприятието и т. н. - § 8 от закона за регламентиране на националния труд). Съгласно закона, членовете на съвета на доверениците трябва да се избират от заетите в предприятието работници и служители. Такъв един избор обаче, е станал до сега само веднъж; от тогава насам мандатът на членовете в този съвет е бил продължаван със специална наредба, тъй като се проектира едно изменение на постановленията относно назначаването в съвета на доверениците. Задачата на съвета на доверениците е, на първо място, да засилва и задълбочава взаимното доверие в предприятието. Чрез този съвет водачът на предприятието трябва във всяко време да бъде осведомен относно желанията и нуждите на работниците. За да може да изпълни тази си задача, съветът на доверениците, към който, както се каза, принадлежи и водачът на предприятието, разменя мисли по всички въпроси, засягащи предприятието. За тази цел съветът се свиква от водача на предприятието, когато има нужда. Той е длъжен, обаче, да свика съвета на доверениците, ако половината от неговите членове пожелаят това.

Размяната на мисли в съвета се простира преди всичко върху социално-политически въпроси - стопански въпроси не се поставят на разглеждане. Съгласно закона, съветът на доверениците трябва да разисква особено по следните въпроси: по всички мероприятия, които служат за подобрене на трудовото постижение, както и за по-нататъшното развитие и провеждане на трудовите условия; по въпросите, засягащи общия ред в предприятието; по начинания за подобрене предпазните мерки срещу трудови злополуки; най-сетне, по

всички мерки, имащи за цел да засилят сцеплението и привързаността на работниците помежду им и към предприятието и да повдигнат общото благо на членовете на дадената трудова общност. По-нататък, на съвета на доверените лица подлежи да употреби въздействието си за мирното уреждане на всички спорове, възникнали в общността на предприятието. Най-сетне, съветът трябва да бъде изслушван винаги, когато се налагат глоби на отделните членове на предприятието, доколкото глобите изобщо са допустими.

Общо взето, съветът на доверениците има само съвещателна функция - той не взима решения. Само в един случай съществува едно изключение: когато част от доверениците са повдигнали възражение срещу едно решение на водача на предприятието, отнасящо се до общите условия в предприятието, особено до вътрешния ред в последното и което решение е несъвместимо със стопанското и социално положение в предприятието. В такъв случай, в съвета на доверениците трябва да се разисква по този въпрос. Ако водачът на предприятието не се съгласи на желанията на недоволната част от доверениците, той трябва да изложи пред съвета причините за взетото от него решение. Ако, въпреки обясненията на водача на предприятието, болшинството от доверените лица остане на своето особено мнение, спорният въпрос може да бъде отнесен незабавно до *попечителя на труда* (der Treuhänder der Arbeit). В такъв случай последният е длъжен да даде решение по подаденото до него оплакване. Това той може да постигне чрез мирно посредничество, но също така той е в състояние, ако посредническият начин не му обещава успех, да отмени спорното решение на водача на предприятието и сам да даде необходимото уреждане на повдигнатия спор. Разбира се, попечителят на труда може и да отхвърли оплакването на доверените лица като неоснователно (§ 16 от закона за регламентиране националния труд).

Това право на оплакване, принадлежащо на членовете на съвета на доверениците, е предвидено, обаче, само за изключителни случаи, при които не може да се постигне задоволително уреждане вътре в самата трудова общност на предприятието. По принцип, то противоречи на схващането: вътрешните недоразумения да не се предоставят за разрешение на места, които са извън предприятието.

Основното значение, което трудовата общност в предприятието има за трудовия живот изобщо и за трудовото право в частност, може да бъде правилно разбрано и оценено само, като се вземе под внимание обстоятелството, че отделното предприятие е органически свързано с целокупния народностен ред. Трудовата общност в предприятието получава своя смисъл, своето достойнство и своята сила от това, че общото творчество е насочено в служба на народа като цялост. Така погледнати, отделните предприятия се явяват в действителност като „клетки”, които в общата структура на народния стопански ред се съединяват в обща служба на народната общност. Ето защо и *верността, която работодателят и работниците взаимно си дължат*, в края на краищата не е само едно задължение, което се изчерпва в тесните рамки на отношенията между членовете на едно предприятие. За работника, работодателят (водачът на предприятието) никога не представлява краен предел на дълга за вяност, както и стремежът за постигане целта на предприятието не е крайна цел на труда, който се дава. Работникът обещава вяност на работодателя (водача на предприятието), като на посредник и довереник на народната общност. Само тази органично свързана служба, която, чрез труда в отделното предприятие, е в действителност служба на цялото народно стопанство, позволява и изисква за правното обяснение на общността в предприятието да се изхожда от онази народностно-етична сила, която е присъща на непосредственото отношение между гражданите и народната общност.

Глава втора

Трудовото отношение (*Das Arbeitsverhältnis*)

Ако началата на националсоциалистическия трудов ред не трябва да останат чиста теория, необходимо е да намерят своя израз преди всичко в правното положение на предприемача и на трудещите се. Предприемачът и отделните работници се свързват посредством трудовото отношение в една трудова общност. Поради това, *трудовото отношение е крайъгълния камък в целия трудов ред* и представлява реален израз на идеите на германския социализъм в трудовия живот.

Това личи особено ясно в едно предприятие. Трудовото отношение, което най-напред би могло да бъде схванато само като едно отделно отношение между работодател и работник, в дадения случай включва същевременно и *принадлежността на работника към предприятието*, така че трудовото отношение в същото време е и едно отношение, изразяващо участие, членство в нещо. При това, взаимната лична връзка между работодателя и работника въз основа на трудовото отношение от една страна, и привързаността на работника към общността в предприятието от друга страна - не са две отделени едно от друго отношения. Общността в предприятието не се нарежда до трудовото отношение като нещо отделно, а обратно: тя изпъква в последното и по такъв начин се осъществява. Ето защо трудовото отношение е една частица, една съставна част на общността в предприятието. Затова и принципите на общността са същевременно и по необходимост принципи на отделното трудово отношение.

Подобно преплитане на трудовото отношение с принадлежността към предприятието, естествено, не съществува при трудови отношения извън някое предприятие. Обаче и в този случай трудовото отношение представлява една трудова общност, почиваща на вяност, чест и постижение. Защото винаги, когато един гражданин постави своята работна сила, т. е. самия себе си, в служба на друг гражданин, се създава едно истинско отношение на общност.

По своето същество трудовото отношение е едно *правно отношение от личното право* (отношение на трудова общност), което е *нещо повече и нещо по-друго от обикновен трудов договор или от отношение, почиващо на такъв договор*. Това е един логичен извод от гореизложения смисъл на германския социализъм.

Ако националсоциалистическият трудов ред, основавайки се на живата народна общност, е направил от *трудовата общност* между предприемача (водача на предприятието) и работника *изходна точка и основа* на трудовото отношение; ако тази трудова общност от своя страна е едно потвърждение на същината на труда като неразделна част от творещата личност, то германският социализъм на труда изисква от своя страна, щото създадената чрез съединение творческите усилия на известно число граждани трудова общност, да бъде и от *правна гледна точка* непосредствената и действителна основа на трудовото отношение, защото само така правото на личността, а заедно с това и правото на труда, ще могат да бъдат по решителен начин осъществени.

Социал-политически и правно е невъзможно, важните елементи на германския социализъм на труда-водачество, чест, вярност, социални грижи, постижение - да бъдат схванати в смисъл, че причината и силата на тяхното въздействие върху отделното трудово отношение, на което те придават вътрешното му съдържание, зависят и се крият тъкмо в *съгласието* на засегнатите в случая лица. До този резултат би трябвало, обаче, да се дойде, ако трудовото отношение се схване като договор. Тогава, в реда на тези мисли, само един договор, редовно сключен съобразно общите принципи за договорите, би трябвало да бъде предпоставка за поставянето на всички норми, уреждащи трудовото отношение, както и предпоставка даже и за действието на основните закони на националсоциалистическия трудов ред. Такова схващане не би отговаряло, обаче, на действителността. По-скоро е вярно, че трудовата общност и особено тази в предприятието, носят в себе си и развиват от себе си техния собствен социалистически ред. Ето защо, *не един договор, а само принадлежността към трудовата или фабрична общност, която се изразява в доброволната работа в предприятието, може да бъде критерий за съществуването на едно действително трудово отношение.*

За оправдание на този резултат от социал-политическа гледна точка, трябва да се изтъкне още следното: един поглед върху историческото развитие на организирането на труда ни показва по твърде ясен начин, че *тъй нареченото свободно договаряне* не може да бъде решително средство за постигане и добиване на онова, което Райхът, изхождайки от общонародното значение на труда, смята за справедливо и необходимо съдържание на трудовото отношение. Договарянето беше винаги само формално „свободно”: в действителност неговото съдържание не биваше определяно чрез съгласието на еднакво мощни „партньори”, но обратно: зад формално съществуващата договорна свобода се криеха именно в социалния живот други налагащи се сили, преди всичко могъществото на капитала в лицето на работодателя. Към това се прибавя и обстоятелството, че договорите са често пъти непълни и неопределени и че несправедливо би било да се остави в такъв случай онзи, който е дал своя труд, да изпадне в състояние на безправност.

От друга страна, *организирането на труда върху колективна основа* се явява от тази гледна точка като опит да се създаде, чрез обединение на силите, еднаква мощ на договарящите страни. Обаче и тук развитието показва, че по този път не можеше да се постигне един справедлив социален ред. От това колективно организиране на труда произлезе едно състояние на *постоянна борба*, което както за отделните граждани, така и за целия народ, носеше размирици и вреди, в най-добрия случай временно примирие, но не и един действителен социален мир. Противно на това националсоциализмът желае едно трудово право, което да почива на една по-сигурна основа, отколкото е един договор. Затова националсоциалистическият трудов ред определя ясно условията на труда по начин, че, независимо от единичните или групови стопански интереси, общонародното значение на труда на отделната личност да добие признание и безусловно да ѝ се осигури едно съответно на значението ѝ правно положение в трудовия живот.

От тук следва, че договорът не може да бъде вече истинската основа на трудовото отношение, а се включва в правното положение на трудеца се като едно творческо средство на самото трудово отношение, чиято основа, обаче, почива непосредствено върху труда. С това се осъществява, следователно, решителното социалистическо искане: *трудовото право да бъде едно истинско и непосредствено право на труда в неговата цялост* (а не да засяга само трудовия договор).

Началото на *доброволното свързване* в едно трудово отношение не изменя с нищо резултата, до който се дойде по-горе, защото от това начало не може да се извади заключението, че цялото трудово отношение почива на договорна основа. Безспорно, създаването на подобно отношение предполага едно *съгласуване на волите* на работодателя (водача на предприятието) и на работника, което съгласуване продължава да съществува, докато трае трудовото отношение. Това начало на *доброволно свързване*, съществуващо в трудовото отношение, не бива, обаче, да се смесва с твърде важния въпрос, отнасящ се до естеството на договора, именно, дали *съдържанието* на трудовото отношение в неговите основни положения е действително само затова, защото и доколкото участващите в него лица са съгласни с това. На този въпрос, доколкото той се разглежда във връзка с трудовото отношение, трябва да се отговори отрицателно. Доброволна принадлежност към една общност и сключване на един договор, не бива да бъдат смятани за едно и също нещо - истинската същност на *доброволното свързване* в случая се изразява по-скоро във включването в един формално-правен ред, чието съдържание и чиито прояви лежат на една по-висока плоскост от тази на волите на отделните страни.

Макар че съдържанието на трудовото отношение се определя на първо място от законите на трудовата общност, отделните права и задължения, произтичащи от трудовото отношение, могат и трябва да бъдат определени по-точно. Най-важните средства за това са: единичните постановления на закона, тарифните разпореждания, правилникът на предприятието, отделните съглашения и отделните решения на водача на предприятието според § 2 от закона за регламентиране националния труд. Необходимостта от едно, по възможност конкретно, изясняване и определяне на отделните трудови отношения се налага от нуждите на практическия живот.

С пълно право Мансфелд (Германско трудово право, 1936 год., стр. 121) е казал: „Работникът иска и трябва да знае, какви права му дава трудовото отношение, колко трае работното му време, какво възнаграждение ще получава, на какъв отпуск има право, кога може да напусне предприятието, кога и в какъв срок работодателят може да го предупреди, че трябва да напусне и т. н. Той иска и трябва да бъде осветлен, как може да се брани срещу нарушенията на тези негови права, произтичащи от трудовото отношение, както и кои са задълженията му спрямо работодателя”. Впрочем, целта на тези мисли е да служат като аргумент срещу настоящата регламентация на труда и са в полза на трудовия договор като основа на договорното трудово отношение. Обаче, несправедлива е тяхната критика: защото тъкмо на почвата на тази регламентация, чиито основни законоположения произлизат непосредствено от трудовата общност и се прилагат веднага, създаденото чрез закон, тарифни разпореждания, правилници, отделни съглашения и т. н. правно положение на участващите лица е много по-ясно, по-сигурно и по-пълно, отколкото ако би почивало изключително на трудовия договор, още повече, че при последния общността би била изтикана на второ място и благотворното ѝ влияние при *тълкуването* на отделни положения, както и за тяхната *корекция* би се ограничило много. Национал-социалистическата организация на труда, обаче, както се спомена вече, съзнателно е направила една крачка напред, като е отхвърлила едно подобно непълно и несигурно разрешение. От практически съображения и от гледна точка на националсоциалистическия светоглед, тя е изградила правното положение на всички засегнати в случая лица върху здравата основа, каквато представлява от само себе си трудовата общност, за която постижението е непосредствената правна причина на всички прояви на трудовото отношение. При това „трудовият договор” може и би трябвало да доразвие трудовото отношение, т. е. да го определи по възможност в неговите подробности. Той, обаче, никога

не е в състояние да спира или даже да предотвратява основните прояви на трудовото отношение, защото то се крепи върху една по-могъща основа. *Този е смисълът на учението за лично-правното трудово отношение.*

Практическото значение на гореизложеното проличава в преминаването от съставеното от права и задължения правно отношение между противопоставени едно срещу друго лица, към понятието „правно положение” на същите лица в смисъл на едно отношение помежду им, в което те се намират като участващи в една народна общност. „Това правно положение на работника не обусловено нито индивидуалистично, нито колективно, а почива върху основата на общността, т. е. неговото правно съдържание *не произлиза нито от индивидуалното изглаждане на противоположните интереси на работника, и предприемача, нито от борбата на колективизираните класови интереси, а е резултат на онзи социален ред, в който работникът и предприемачът са свързани един с друг като членове на народната общност, като производствени сили на народното стопанство, като носители на предприятието.*

От само себе си се разбира, че от това правно положение на работника произтичат редица отделни задължения и права. Трудовото отношение, обаче, не се разпада в тези отделни задължения и права, но представлявайки от себе си „правното положение на даден гражданин”, остава като една жизнена цялост, от която се излъчват отделните постановления”. (Хубер, в списание „Juristische Wochenschrift”, 1937 г., стр. 1112).

Отделните практически последствия от гореизложеното могат да се сведат към следното: щом като непосредствената основа за правата и задълженията на предприемача и работника се открива не в постановленията на един договор, а в доброволно дадения в предприятието труд, то тогава, за установяването на отделните задължения за социални грижи и за други действия, става излишно да се прави страхлив опит да се доказва съществуването на тъй наречените „тацитни”² уговорки. Напротив, това, което в отделния случай следва да бъде дадено, може, ако не съществуват никакви специални законни, тарифни и т. н. постановления, да бъде извлечено и постановено от самия съдия чисто и просто въз основа на факта, че работникът е положил труд в предприятието.

Така, например, един германски трудов съд е решил в 1936 г., че намерилото израз в §2 на закона за регламентиране националния труд задължение за социални грижи, може непосредствено да породи за този, който дава своя труд, конкретни права. По силата на същото това задължение беше осъден един фабрикант в смисъл, че при създаването и заемането на нови чиновнически места в предприятието му, същият следва да предпочете един свой дългогодишен чиновник, който през време на стопанската криза е трябвало да напусне мястото си и да заеме едно работническо място в същото предприятие (решение на трудовия съд в Гелзенкирхен, Сборник от съдебни решения по трудовото право, том 27, стр. 93). По подобен начин е отсъдил и областният трудов съд в Дортмунд, постановявайки, че работодателят, по силата на своето *задължение да се грижи за работниците си*, трябва да се постарее да нареди един свой дългогодишен работник, който не може повече да върши възложената му тежка работа, по възможност на друго място в предприятието, на по-лека работа. (Сборник от съдебни решения по трудовото право, том 28, стр. 96).

Все в същия ред на мисли следва да се изтъкне, че даже и при липса или недействителност на договорните съглашения, работникът, няма нужда да предявява срещу

² Тацитно (лат.) - без изрично уговаряне, мълчаливо; с подразбиращо се съгласие. - бел. ред

работодателя иск за незаконно обогатяване, за да получи своето право (*condictio sine causa*). Щом като той един път е дал своя труд, този факт от само себе си е една достатъчна правна причина за обосновка на правата на работника, произтичащи от трудовото отношение, например, за правото на възнаграждение или за спазването на предписанията за защита на труда. Като последен пример ще споменем също, че и при едно нарушение на забраната за приемане на нови работници в предприятието, диктувана от съображения за защита или за регламентиране на работната ръка, сключеното трудово отношение не е нищожно по начало, а само може във всяко време да бъде унищожено. За времето, обаче, през което действително се е работило, правото на възнаграждение, както и другите права въз основа на същото това трудово отношение, остават непокътнати.

Глава трета

Националсоциалистическата организация на труда (система на трудовото право).

I.

Политическите основи и сили на трудовото устройство.

Няколко пъти вече се обърна внимание на обстоятелството, че германският социализъм трябва ежедневно да провежда с борба своите идеи и да показва на дело своето превъзходство - той трябва всеки път отново да бъде вътрешно преживяван. Ето защо германският социализъм предполага едно поведение, чиято идейна подкладка да бъде постоянно засилвана чрез съответно социално възпитание.

1. Партията.

В началото на националсоциалистическата организация на труда стои Националсоциалистическата германска работническа партия заедно с нейните поделения и присъединените към нея институти: тя представлява необходимата основа на германския трудов ред въобще и в частност, на отделното трудово отношение, защото *тя е постоянният извор на онези сили, които осъществяват германския социализъм на труда и особено, които превъзможват класовата борба*. Това значение на партията е толкова голямо, като се има пред вид, че организацията на труда е една съществена съставна част на нашата народна организация изобщо. Партията не заема в организацията на труда една отслабнала позиция, но обратно: тъкмо тук тя е изправена пред една важна основна задача, именно, *да обедини и да държи всички германци в една неразрушима цялост* и да подпомогне по този начин, щото истинският народно-социалистически ред да стане действителност. За изпълнение на тази своя задача в областта на трудовия живот партията има под ръка особено Германския трудов фронт и Хитлеровата младеж (доколкото се касае до трудовото право на малолетните).

2. Германският трудов фронт

Задачите на Германския трудов фронт са определени в § 2 на наредбата на Фюрера от 24 октомври 1934 год.: „Целта на Германския трудов фронт е създаването на една действителна народна и трудова общност на всички германци. Той има за задача да се грижи, щото всеки отделен гражданин да може да вземе онова място в стопанския живот на нацията, което, съответствайки на неговите духовни и физически качества, му е най-подходящо за осъществяване на най-голямо постижение, а с това и за допринасяне на най-голяма полза за народната общност”.

Тази възпитателна задача Германският трудов фронт изпълнява преди всичко чрез неуморима школовка и просветна дейност. Главните средства за това са устройването на редица сказки и курсове, разпространението на списания и тям подобни.

От тази възпитателна задача не може и не бива да се дели една друга задача на Германския трудов фронт, именно *запазването на трудовия мир*. Според § 7 на гореспоменатата наредба, Германския трудов фронт трябва да постигне това, като

допринесе много за „създаване у водачите на предприятия разбиране за справедливите искания на работниците и служителите, а у последните - разбиране за положението и възможностите на техните предприятия”. Представителят на Германския трудов фронт в предприятието е подходящото лице за постигане на тази цел чрез посредническа дейност.

Извън това, Германският трудов фронт има и задачата „да изглажда справедливите интереси на всички засегнати в случая лица, съобразно с националсоциалистическите принципи и да ограничава числото на случаите, които трябва да бъдат препращани до предвидените за това държавни органи за окончателно разрешение”. Необходимото представляване интересите на всички лица, засегнати при това изглаждане на интересите, е работа изключително на Германския трудов фронт. Ето защо последният е създал в цяла Германия редица бюра за юридически съвети, до които може да се допитват, както работници и служители, така и работодатели и които бюра може да застъпват интересите на едните и на другите в процеси. Така например, през 1938 год. са се допитвали до тези бюра месечно средно около 305 000 души. В по-голямата част от тези случаи се е касало само за искане на някои сведения, тъй като през същото време са били разгледани около 54 500 спорове. От тях 20 833 случаи са били решени по-безпроблемно, без да се е прибягвало до помощта на трудовите съдилища. Последните са били сезирани месечно средно с около 6 300 дела.

Култивирането на идеите за солидарност и възпитанието към солидарност, са немислими обаче, ако наред с тях не се подпомага и развитието на отделните личности. Ето защо, споменатият § 2 от наредбата на Фюрера е предоставил на Германския трудов фронт изпълнението и на двете тези задачи.

Особено Германският трудов фронт си е поставил за задача да се грижи за по-нататъшното *развитие на социалната политика*. Отговорност за това носи неговата секция за социални грижи; а секциите за женския и детски труд оказват ценна помощ за защита на работничките и на малолетните. Впрочем, Германският трудов фронт не притежава непосредствена правотворческа компетенция. Въпреки това, обаче, той е в състояние, благодарение на политическото си положение в държавата, да упражнява решително влияние върху практическото развитие на социалната политика.

В това отношение Германският трудов фронт върши своята работа по начин, че като изяснява постоянно и неуморно въпросите, свързани със социалната политика, подтиква водачите на предприятията към изграждане на една по възможност по-широка политика на социални грижи в отделните предприятия. Смесени комисии от водачи на предприятия и работници, които се образуват под егидата на трудовия фронт и при сътрудничеството на органите на промишленото стопанство, изследват възможностите за едно по-нататъшно развитие на социалната политика, като резултатите и заключенията от тяхната работа предоставят на законодателя и на трудовите попечители на труда в Райха, за практическо осъществяване. Увеличаването на платения отпуск, участието на работниците в печалбите, подпомагането на старини, както и закрилата на бременността и на майките са, например, въпроси, към които особено е насочено вниманието на Германския трудов фронт. Един малък пример за практическото значение на тази дейност на трудовия фронт ни дава развитието на въпроса за отпуските. Най-напред трябваше, чрез възпитание и изяснение, да се достигне до положението да се счита, че даването на отпуск за укрепване на силите е един „морален дълг” на работодателя, който трябва да бъде изпълнен. След това, този въпрос можа чрез тарифни разпореждания на попечителите на труда, да получи правна обосновка. А сега той е до толкова изяснен, че, според мене, от задължението на предприемача да се

грижи за работниците си (Fürsorgepflicht) може да се извлече едно законно право на отпуск, което във всеки случай ще бъде признато изрично в един закон за трудовото отношение. Що се отнася до малолетните, това право на отпуск е вече потвърдено от закона за закрила на малолетните от 1938 г.

Германският трудов фронт, обаче, подпомага развитието на социалната политика не само косвено, но и непосредствено, чрез собствени социал-политически мероприятия. Пример за това са множеството *професионални курсове*, уреждани от трудовия фронт, които дават всекиму възможност да придобие необходимите познания за по-нататъшното преуспяване в професията си. През стопанската 1938/39 година са взели участие в тези професионални курсове 3 360 000 граждани. Освен това, Германският трудов фронт разполага и *със собствени парични възможности за подпомагане*. § 9 от гореспоменатата наредба на Фюрера натоварва трудовия фронт да подпомага своите членове и финансово чрез уреждане на специални служби за самопомощ. Подпомаганията се правят във вид на допълнителни суми и от тях се възползват членове, изпаднали в нужда не по собствена вина. През 1936 год., например, бяха раздадени кръгло 87 500 000 райхсмарки.

Не му е тук мястото да се изброят и разгледат всички области, в които Германският трудов фронт има свои задачи за изпълнение. Ще се задоволя с тези, върху които се обърна внимание по-горе. Само остава да се спомене още, че също и голямата организация за уреждане на свободното време „Сила чрез радост” е присъединена към Германския трудов фронт.

Германският трудов фронт, значи, няма задача да определя задължително условията за труда, но притежава само известни определени възможности за съдействие, като например, както ще се види по-долу, при комисиите от експерти при попечителите на труда, при доверените лица в предприятието и т. н. С оглед на това, при *определяне правното положение на Германския трудов фронт* в системата трудовото право, понякога се застъпва становището, че той принадлежи към една „извън-юридическа” или „пред-юридическа” област, тъй като той се занимавал предимно или изключително с идейна школовка и възпитание. Това гледище обаче, е погрешно. Тъкмо в трудовото право изпъква по особено ясен начин, че всяко правно творчество трябва да се изгражда върху жизнени сили, които в трудовия живот вече са поставени в действие. Точно тези сили на възпитание, идейност и социално поведение представляват за трудовото право най-дълбокия извор и необходимата непосредствена основа. Народното право трябва да обхваща, именно, самия живот и всичките действащи в него сили и от тук да изхожда в своята правотворческа дейност. Само защото основните закони на трудовата общност стават жива действителност чрез постоянната работа на Германския трудов фронт и на партията, може да се наложи схващането за лично-правното трудово отношение като трудова общност, а също така и общността в предприятието да добие фактически и правно своето признание.

От горното ясно се вижда, че Германският трудов фронт (и въобще партията с нейните поделения и присъединени институти) наистина не притежава непосредствена правотворческа компетенция, но въпреки това неговото значение е огромно: той не е стълб в сградата на трудовия ред, но е неговата *политическа и правна основа*. Само върху тази основа може да се разрешат, по начин плодотворен и близък до действителността, отделните правни въпроси във връзка с организирането на труда: „Държавата осигурява позициите, които партията е превзела” (Д-р Лай, на петия конгрес на Германския трудов фронт, състоял се на 11 септември 1937 год).

Един добър пример за това, до колко тези сили, които излъчват от себе си възпитанието и идейността, упражняват творческо влияние върху цялата социална политика и въобще върху целия трудов ред са „Имперското професионално състезание на всички трудещи се германци” и „Състезанието на германските предприятия за най-високо социално постижение”, които се състоят ежегодно.

3. Трудово-културни състезания

В първото състезание може всеки млад работник да вземе участие - през 1938 год. са участвували 2 800 000 души. На всеки участник се поставя за изпълнение една задача, която да отговаря на неговата професия и на степента на неговите познания. В действителност, задачата е двойна: практическа, из областта на съответната професия, и теоретическа, която обхваща отговори на въпроси от същата професионална материя, както и аритметически задачи и съчинения. Жените-състезателки получават и една допълнителна задача във връзка със семейното домакинство. Освен това всички участници в това професионално състезание на Райха трябва да отговорят писмено и на няколко въпроса от общ характер. Така например, през последното състезание бяха зададени въпроси за смисъла на самото състезание, за оста „Рим - Берлин”, за социал-политическата закрила на трудовата младеж и др. Най-накрая, всеки участник трябва да покаже в едно спортно състезание поне едно средно спортно постижение.

При оценката на резултатите решаващо значение има практическата задача, тъй като в същност професионалната работа е, която стои в центъра на самото състезание. След това, чрез по-нататъшни състезания за всяко селище, за всяка област и за целия Райх, се установява победителят в Имперското професионално състезание, по отделно за всеки професионален бранш.

Съобразно с целта на това състезание, за победителите няма награди. Участниците се борят на първо място за чест. На 1 май всяка година - празника на Националния труд - победителите се съобщават тържествено, а една делегация от последните бива приета от Фюрера. Освен това, на победителите се дава възможност за по-нататъшно усъвършенствуване в професията им и то по начало на всички държавни първенци, а по възможност и на областните. Като средства за подпомагане в това отношение са: посещаване на професионални училища и курсове, разширяване на познанията чрез обучение в самото предприятие, прехвърляне в друго отделение на предприятието или в съвсем друго предприятие; а за необучени млади работници - поставянето им в чирашките курсове. Също така, на победителите се е давала възможност да участват в различни пътувания със стопанска цел, или са били подпомагани с парички средства за по-нататъшно усъвършенствуване.

По подобен начин се поканват също така и *всички водачи на германски предприятия* на едно свободно съревнование помежду им. Това съревнование, или както то се нарича. „Състезание на германските предприятия за най-високо социално постижение” има за цел да превъзпита водачите на предприятия и да ги подтикне да способствуват за поддържането в техните предприятия на една истинска общност и да съдействат в най-широк обем за осъществяването на началата на националсоциалистическата социална политика.

Всяко предприятие може да вземе участие в това състезание. В такъв случай, то трябва да се подложи на едно обстойно изследване от натоварените за тази цел представители на

Германския трудов фронт, на партията, на стопанската организация и на съответните държавни служби. При това изследване се прави оценка особено:

1. на основното идейно поведение на всички членове на предприятието и на отношенията помежду им;
2. на социал-политическите начинания, както и на взетите мерки за опазване здравето на работниците и
3. на поставената стопанска цел на предприятието, особено доколко поставената цел е взета под внимание от политическото ръководство. Разбира се, че при това изследване се държи сметка за големината и финансовите възможности на отделните предприятия.

Предприятията, които са получили най-високи оценки, се награждават на 1 май от Фюрера с отличието „Националсоциалистическо образцово предприятие”. Освен това се раздават и значки за „Образцови жилища и домове”, за „Примерно подкрепяне делото на „Сила чрез радост”, както и дипломи от съответните области.

Отличията са само почетни - те не са свързани с никакви материални облаги, ако не се сметне като облага факта, че имената на отличените предприятия се съобщават от целия печат и по такъв начин стават известни в цяла Германия.

През последната година в това състезание са участвували 160 000 предприятия. От тях 99 можаха да бъдат провъзгласени на 1 май за образцови. Същевременно образцовите предприятия от предишната година, на брой 103, можаха да задържат отново отличието си.

II

Непосредното правно уреждане на трудовото отношение от държавата, от работодателя и от съглашенията между работодателя и работника.

Вече веднъж се спомена, че началата на националсоциалистическата организация на труда, особено началата на общността в предприятието, се осъществяват на първо място в отделното трудово отношение. Непосредственото правно уреждане на националсоциалистическия трудов ред се извършва, следователно, по-подробно, чрез регламентирането на трудовите отношения.

Отделните средства за това регламентиране са: разпорежданията на закона, тарифните наредби, правилникът на предприятието, единичните съглашения и единичните решения на водача на предприятието съгласно § 2 ал. II на закона за регламентиране националния труд. Освен това, като средства за регламентиране може да се сметнат, както съдържанието на трудовите отношения, така и отделните решения на административни инстанции и (в малко по-широк смисъл) съдебните решения.

Следователно, факторите за правното установяване на трудовите условия са:

1. държавата;
2. работодателят (водачът на предприятието);
3. работодателят и работникът, които чрез взаимодействие установяват трудовите условия.

1. Държавата

Тя действа:

а) Чрез законодателството си;

б) Чрез тарифните наредби и чрез директивите, давани от Имперските попечители на труда (Reichstreuhänder):

в) Чрез административните решения на Имперските попечители на труда и на останалите трудови административни власти и

г) Чрез държавното правораздаване.

От трудовите административни власти трябва да се споменат на първо място органите за урегулиране на работната ръка (Arbeitseinsatzbehörden), за които ще стане дума по-доле, както и службите за надзор върху професиите (Gewerbeaufsichtsämter) като органи, на които е възложено провеждането на държавния надзор и на официалните предписания в областта на правото за закрила на труда.

Като най-важно и същевременно най-ново средство за държавното организиране на труда трябва да се споменат особено *тарифните наредби*, издавани от имперския попечител на труда. Понеже националсоциалистическият законодател премахна организациите на работодателите и работниците, като защитаващи съсловни интереси, то колективният трудов договор не можеше повече да бъде запазен. Това още не означаваше, че и всяко уреждане на трудовите условия от фактори, стоящи извън предприятието, трябваше да бъде премахнато.

Правото и държавната власт да урежда трудовите отношения са възложени на Имперския трудов попечител още през 1933 год. (§§ 18 и сл., § 32 на закона за регламентиране националния труд). **Имперските трудови попечители са административни органи**, които са подчинени на райхсминистъра на Труда и които се придържат към директивите на имперското правителство³ - Трудовите попечители се назначават за определени стопански райони, които се установяват от райхсминистъра на Труда, в съгласие с райхсминистъра на Стопанството и министъра на Вътрешните работи, съобразно със стопанските условия. Понастоящем има 17 трудово-попечителски района. За определени групи от предприятия, които изискват еднакво третиране извън рамките на попечителските райони, може да бъдат поставени специални трудови попечители. Така, например, съществува един специален трудов попечител за обществените служби и един такъв за домашната работа.

Най-важната задача на трудовия попечител е издаването на **тарифните наредби**, които са правни наредби и чрез които се установяват, задължително за дадена група от

³ *Reichstreuhänder*, *Reichsarbeitsminister* и *Reichsregierung* ние превеждане с *имперски*, понеже „райхс-трудо-попечител“ ни се вижда още чуждо на нашия език. Понятието *Reichs-...*, в немския научен и говорим език, се противопоставя на понятието *Landes-...*, за да се означава, че първото се отнася до федерацията, наричана *Reich* - империя, а второто до федерираните държави, наричани *Länder* - страни. В сегашна Германия федерацията премина в единна държава, но представката *Reichs-...*, се запази, за да изрази, че нещо се отнася общо до цялата държава. - бел. на Редакцията.

предприятия, определени условия за труда, като минимални условия. Дали задаването на такава тарифна наредба е необходимо, решава самият попечител. Единствената предпоставка за издаването на наредбата е обстоятелството, че условията за труда в едно предприятие трябва да бъдат уредени. За трудови отношения извън предприятието, например за домашните прислужници, тарифни наредби не съществуват.

Принципът, минималните условия да се установяват от трудовия попечител, следователно от едно единствено лице, отговаря на присъщия на национал-социалистическата организация водачески принцип. При взимане на своето решение попечителят се подпомага и съветва от една комисия вещи лица, съставена от малък брой водачи на предприятия и работници или служители. ³/₄ от тези вещи лица трябва да се вземат от специално съставените за тази цел списъци на Германския трудов фронт. В това проличава още веднъж участието и съдействието на трудовия фронт (сравни § 23 от закона за регламентиране националния труд).

Всяка тарифна наредба трябва, още преди нейното издаване, да бъде разгледана в *комисията на вещите лица*. Задачите на тези комисии, а с това и съдействието на участващите в тях лица, практически съвсем не могат да бъдат надценени, защото трудовият попечител, при това разнообразие на възложените му задачи, е принуден по необходимост да търси творческата помощ на своите вещи лица.

Освен разглеждането в комисията на вещите лица за тарифната наредба е преписана *писмена форма*. Също така, тарифната наредба трябва да бъде публикувана в органа на райхсминистъра на Труда, именно в Държавния вестник на труда (Reichsarbeitsblatt). Едва с това публикуване, тарифната наредба добива правна сила. След публикацията, всички тарифни наредби се вписват в един регистър, който се води в министерството на Труда. За да се направят тарифните наредби известни и във всяко предприятие, предписано е те да се разлепват във всички отделения на предприятията.

Трудовите попечители, както могат по всяко време да издадат една тарифна наредба, също така могат и по всяко време да я обезсилят или изменят. Не е необходимо винаги да има едно тарифно уреждане за всяко предприятие по отделно, макар и това на практика да се среща в повечето случаи.

Установяването на минимални условия за уреждането на трудовото отношение *съставлява съдържанието на тарифната наредба*. Преди всичко, в почти всички тарифни наредби се срещат разпореждания относно големината на възнаграждението и начина на неговото изчисление (акорд или надница). По-нататък, тарифната наредба може да съдържа разпореждания относно гратификации⁴, пенсии, изплащане на възнаграждението в случай на повреда (спиране) в предприятието или на болест, относно работното време, извънредните часове, сроковете за напускане, причините за напускане и т. н. Освен това, тарифната наредба може да предвижда споровете да не се разрешават по пътя на редовното трудовоправно съдопроизводство, а посредством особено арбитражно производство.

Освен тези разпореждания, които засягат непосредствено съдържанието на отделното трудово отношение, в една тарифна наредба на работодателите могат да бъдат наложени

⁴ Гратификация - извънредно парично възнаграждение. - бел. ред.

също и такива задължения, които да са от полза не само за отделни лица, а въобще за цялото работничество в предприятието. Тук спадат например разпореждания относно уреждането на kantini⁵ и умивални, поставянето на предпазни съоразения при машините или построяването на отоплителни и проветрителни инсталации. По-нататък, в тарифните наредби могат да се съдържат забрани или нареждания за приемане на работници, както и редица формални разпореждания. Една тарифна наредба, например, може да забрани приемането на жени, малолетни или деца в известни предприятия, или пък да предпише крайното число, до което може да се приемат чираци. Също така, подобна наредба може да нареди приемането на по-възрастни работници, или на инвалиди от войната. На края тарифните наредби съдържат по правило и разпореждания относно кръга на тяхната валидност.

По отношение на мястото, тарифните наредби важат само за предприятия, които се намират в дадения трудово-попечителски район. Самият попечител трябва да определи, кои предприятия или групи от такива, в неговия район трябва да бъдат подчинени на тези тарифни наредби. Също така трябва да се обозначи в наредбата, дали тя засяга всички работници в предприятието или само известни групи от тях. Например, тя може да бъде издадена само за търговски служители или само за жени.

Тарифните норми имат, по силата на закона, непосредствена и принудителна сила. Следователно, те стават автоматически съдържание на отделните трудови отношения, без за това да има нужда от едно особено уговаряне. Тарифните норми, обаче, са също така абсолютно право и всяко противно на тях споразумение е недействително. Нито предприемачът, нито трудещите се могат да избягнат действието на тарифните разпореждания.

Тарифната наредба, обаче, не обвързва направо, а установява принципно минимални условия, така че в полза на трудещите се са възможни и отклонения. Особено по отношение на възнаграждението този принцип е изразен изрично в закона: при всяко общо определяне на възнаграждението трябва да се остави достатъчно място и за едно възнаграждение, отговарящо на работата на отделния работник (принципът, че възнаграждението трябва да отговаря на постижението, на произведеното - *Leistungslohn* - § 29 от закона за регламентиране националния труд).

От принципа, че тарифната наредба съдържа само минимални условия, е направено едно изключение в по-новото право: чувствителната липса на работни сили беше накарала мнозина работодатели да повишат доста възнагражденията, за да привлекат по този начин работната ръка към себе си. Чрез това действие възнагражденията за отделни групи от трудещи се бяха покачени твърде високо, без това да се оправдаваше от някакво особено постижение и без да бъде от полза за цялото стопанство. За да се канализира това нежелано развитие, трудовите попечители бяха упълномощени, чрез една наредба от м. юни 1938 год., да контролират развитието на въпроса за възнагражденията и даже да установяват в даден случай пределни най-високи възнаграждения. Чрез тези права на попечителите трябваше, обаче, да бъдат избегнати само отделни твърде големи и неотговарящи на работата покачвания на надниците. Следователно, трябваше да бъдат засегнати само неоправдани конюнктурни възнаграждения. Принципът, че възнаграждението трябва да отговаря на постижението, т. е. че постижения над средното ниво трябва да бъдат съответно възнаграждавани, в случая не се засяга.

⁵ Кантина - столова, лафка, бюфет - бел. ред.

Едно още по-стегнато уреждане донесоха правните разпоредби след започването на войната. Според наредбата за военното стопанство от 4 септември 1939 год. и правилника за нейното приложение от 12 октомври 1939 год., забранено е всяко покачване или намаление на намиращите се в сила надници и заплати. Ясно е, че на една такава мярка, наложена чисто и просто от изискванията на военното стопанство, не може да се даде едно принципно значение и за времето след завършването на войната. Принципът, че тарифната наредба поставя минимални условия, не е премахнат от горната мярка, но само временно, макар и доста съществено, е ограничен.

Едно отклонение от тарифната наредба във вреда на трудещите се никога не е позволено. *Работникът, не може, нито дори доброволно, да се откаже от дадените му минимална права*, поне докато трудовото отношение не е прекратено, защото иначе винаги би съществувала опасност отказването от тези права да става само под давлението на работодателя.

Когато трудовият попечител по някакви причини не желае да издаде тарифна наредба, или когато правните предпоставки за последната не съществуват, защото, например, в случая не се касае за някое предприятие, той може да даде в замяна на това *общи насоки* (Richtlinien). Подобно нещо с направили няколко попечители на труда напр. по отношение на домашните прислужници, за които не могат да се издават тарифни наредби, тъй като частните домакинства не се считат за предприятия. Тези общи линии могат да имат същото съдържание, както и тарифните наредби. Липсва им, обаче, принудителната сила. Те трябва да се тълкуват като един вид примери, при уреждането на трудовите отношения.

Тук няма да се спираме върху останалите задачи на имперския трудов попечител. Целта ни беше да покажем голямото значение и силната позиция на държавната организация на труда.

Трябва особено да се изтъкне, че задачата на имперските трудови попечители съвсем не се ограничава в това, да действат коригиращо, Но на тях подлежи също така да създадат, *от първа ръка*, една организация на труда в предприятията. В това се показва най-ясно голямата промяна в положението на държавата спрямо „организацията на труда” от преди 1933 год., когато държавата съвсем не беше способна на собствена трудова политика, а се ограничаваше с подпомагане, като единственото ѝ средство за това беше компромисът.

2. Работодателят (водачът на предприятието)

Институцията на държавните тарифни наредби не означава, по никой начин, че уреждането на условията за труда според националсоциалистическото трудово право е предоставено само на държавата. Тъкмо националсоциалистическият закон счита за първа необходимост да привлече към отговорно сътрудничество самите засегнати в случая лица, именно работодателите и работниците. Това става посредством така наречената фабрична самоотговорност. Нейното най-важно средство е правилникът на предприятието (die Betriebsordnung), който се издава за всяко предприятие с повече от 20 работници, от водача му в сътрудничество със съвета на доверените лица (§ 26 и сл. на закона за регламентиране на националния труд).

Както при издаването на тарифната наредба, така и тук, съответно на общоприетия в нашия организационен живот принцип, решението на водача замества общото съглашение. Но както при тарифната наредба, водачът на предприятието е длъжен, преди да вземе своето решение, да изслуша съвета на доверените лица. По начало, обаче, този съвет има изключително съветателна функция. Само в един случай мнозинството на представените в съвета доверени лица може да се отнесе до попечителя на труда: когато решенията на водача на предприятието относно условията, които трябва да влязат в правилника на предприятието, не са съвместими със стопанското и социално състояние на последното (§ 16 на закона за регламентиране националния труд). Попечителят може, когато оплакването му изглежда обосновано, да накара водача на предприятието да издаде друг правилник. Той може, обаче в подобен случай и сам да издаде такъв правилник.

Правилникът на предприятието трябва да бъде издаден в писмена форма и да бъде разлепен навсякъде в предприятието. Едва с неговото обявяване по този начин, той добива правна сила.

Съдържание, на правилника са минималните условия на труда за ангажираните в предприятието работници. Разбира се, правилникът на предприятието трябва да се придържа към законите, доколкото те представляват абсолютно право. Също така, той не бива да се отклонява във вреда на работниците от тарифните постановления. Що се отнася до подробностите на правилника, законът за регламентирането националния труд, в §§ 27 до 29, съдържа известни постановления, според които всеки подобен правилник трябва да съдържа:

1. Разпореждания относно началото и края на всекидневното работно време и на почивките.

2. Постановления относно времето и начина на изплащане възнагражденията. Тези постановления, следователно, не засягат големината на надниците. Ако в едно предприятие се работи на акорд⁶, началата по които се изчислява акордното възнаграждение, трябва да бъдат споменати в правилника.

3. Отделни закони за закрила на труда предписват да се поставят в правилника на известни предприятия също така и разпореждания относно начина на работата, за да може да се осигури безопасността на труда.

4. Ако в някое предприятие се предвижда налагането на глоби, то правилникът на предприятието трябва да съдържа подробни разпореждания по този въпрос. В противен случай не може въобще да се налагат глоби.

5. Накрая искам да спомена, че един работодател може да уговаря с работниците си особени причини, които да му дават право да уволнява безсрочно, обаче само, ако тези причини са споменати в правилника на предприятието. Не съдържа ли последният постановления относно напускането на предприятието, в сила по този въпрос остават общите законни и тарифни разпореждания.

Извън горното, в правилника на предприятието може да се уредят всички условия на труда, както и да се установят правила относно минималните надници, отпуските, сроковете

⁶ Работа на акорд - заплащане на количеството извършена работа, не на времето. - бел. ред.

за напускане, изплащането на надниците в случай на болест и др. Също така, правилникът може да съдържа и предписания относно вътрешния ред в предприятието, например относно точността, чистотата забраната да се пуши и т. н.

Действието на правилника съответства на действието на тарифната наредба. Както нормите на последната, така и постановленията на правилника на предприятието стават, по право, съдържание на всички трудови отношения на ангажираните в предприятието работници. Също и правилникът има непосредствено и принудително действие. Ето защо не е нужно, отделните трудови договори да се позовават на него. Обратно: всички уговорени условия, които противоречат на правилника на предприятието, са недействителни и се заместват автоматично от неговите постановления.

Във всеки случай, установените в правилника условия за труда имат значение като минимални условия. Следователно, когато се касае за полза на трудещите се, може да се прави отклонение от правилника на предприятието. Особено важи и тук принципът на съответстващото на постижението възнаграждение (Leistungslohn). Доколкото правилникът съдържа постановления относно големината на надниците, същите трябва да бъдат така съставени, че да дават възможност да се възнаграждава по-добре едно по-добро постижение.

Освен чрез създаването на един правилник, работодателят има влияние върху съдържанието на отделните трудови отношения и чрез правото, което му принадлежи по силата на трудовото отношение, да дава нареждания на собствените си работници. По-рано това се наричаше право на директиви (Direktionsrecht). Сега § 2 ал. 1 на закона за регламентиране националния труд казва, че водачът на предприятието решава по всички въпроси, засягащи предприятието.

3. Работодаателят (водачът на предприятието) и работниците

Определят общо съдържанието на трудовите отношения, чрез отделни съглашения върху условията за работата. В това, практически необходимо и важно за уредбата на труда, овластяване особено изпъква идеята за личността и постижението.

Положението на личността в народната общност не е от чисто пасивно естество, в смисъл, че общността, по свое усмотрение присъжда на личността нейното право, а обратно: *личността обзета от идеята за солидарност е повикана да сътрудничи творчески и отговорно при създаването и развитието на общността*. Така че, едно индивидуално уреждане на условията за труда, не само, че е съвместимо със същината на реда, установен от общността като ред на трудово постижение, но даже е необходимо за неговия пълен развой. Правото, създавано от тези отделни съглашения, ще бъде наскоро систематизирано в закона за трудовите отношения, за който в момента съществува вече един проект, изработен от Академията за Германско право.

Отделните средства за създаване на националсоциалистическото трудово право - закон, тарифна наредба и др. - са тясно свързани помежду си. Наистина, различните фактори, овластени да създават новия трудов ред, са подредени по начин, подобен на инстанции. Организацията на труда, обаче, в никакъв случай не се състои от затворени области, наредени една до друга или една върху друга. Особено между така наречената област на предприятието и тъй наречените организации, стоящи йерархически над предприятието не съществува никаква изолираност. За отношението между отделното

предприятие и Германския трудов фронт това е една неоспорима даденост. Същото може да се каже и за отношението между предприятието и Имперския попечител на труда. Строго погледнато, Германският трудов фронт и Имперския попечител на труда са следствие и потвърждение на социалистическата основа, върху която са изградени отделните предприятия и на тяхното необходимо съгласуване с интересите на общността.

За „системата“ на трудовото право това обстоятелство означава, че макар и да съществува различие между самоотговорността в областта на предприятието, между самоотговорността извън последното и държавното ръководство на труда, все пак в това трябва да се съзри само едно смислено и целесъобразно разпределение на функциите и компетенциите, но не и едно рязко разделяне. С право законът за регламентиране на националния труд е разработил едновременно правната материя, засягаща организацията на предприятието и Имперския попечител на труда и с право е споменал, поне на няколко места, задачите на германския трудов фронт. Тук, именно, проличава, че *законът за регламентиране националния труд е основният, конституционният закон за организирането на труда.*

III.

Направляване и разпределение на работната ръка (Der Arbeitseinsatz).

Особено положение в организацията на труда заема онзи дял от трудовото право, който се занимава с направляването и разпределението на работната ръка.

Под това понятие се разбират всички онези мероприятия, имащи за цел да обхванат и направляват работната ръка, както и всички мероприятия относно създаването на работа. Тези последните, след преодоляването на безработицата, отиват все повече и повече на заден план, така че, днес за днес, под ръководство на работната ръка се разбира най-често нейното обхващане и направляване.

От една страна, това ръководство се стреми да осигури с работна ръка най-важните за живота на народа предприятия. От друга страна, то поставя всеки трудещ се по възможност на онова място, което подхожда на неговите физически и умствени способности, на познанията и опитността му.

През последните години, когато за провеждането на първия и втория четиригодишен план трябваше да се напрегнат всички сили, ръководството на работната ръка започна да заема все по-видно място в организирането на труда. Естествено е, че то добива още по-голямо значение сега, по време на войната, която изисква използването на всяка една работна сила.

1. Трудовите бюра.

Обхващането и разпределението на работната ръка се извършва от трудовите бюра (die Arbeitsämter), които са непосредствено подчинени на Министерството на Труда.

Средствата, които са на разположение на този клон от общата трудова политика, са многостранни. Едно успешно средство е, например, даването на *професионални съвети* (die Berufsberatung), от които се ползват, както малолетни, така и възрастни, които смятат да сменят професията си.

Установи се, обаче, че чрез професионалните съвети не се постигна желаното ръководство на работната ръка; поради което се наложи провеждането на по-действителни мерки. Особено, за да удовлетвори и то в най-важните случаи, все повече и повече нарастващата нужда от работна ръка, трябваше да бъде избегнато твърде честото, но от стопанска гледна точка не всякога оправдано, сменяване на работното място. Ето защо в преследване на тази цел се установи задължението да се иска, в известни случаи, именно при предупреждение за напускане работата и за назначаване на нови работни сили в предприятието, съгласието на съответното трудово бюро. По силата на една наредба от 10 март 1939 г. това съгласие бе необходимо отначало само за известни браншове, при които липсата на работна ръка бе особено чувствителна, като например в земеделието, химическата индустрия или железно-металната промишленост. Но днес, според военната наредба от 1 септември 1939 год. относно ограничаване сменяването на работните места, всяко подобно сменяване, т. е. както напускането на предприятието, така и новоназначаването, с много малки изключения, е свързано със съгласието на трудовото бюро. Последното при взимане на решенията си, се ръководи от съображения от държавно-политически и социален характер и има пред вид общите насоки на трудовата политика по отношение на работната ръка, както и професионалното развитие на засегнатото в случая лице.

2. Трудовото задължение.

Макар и на това място да не може да се даде един изчерпателен общ поглед върху цялото и твърде разнообразно право на ръководене на работната ръка, все пак трябва да се спомене една мярка, която тъкмо за военното стопанство е от извънредно голямо значение, именно трудовото задължение в областта на трудовия живот (die Dienstpflicht).

Трудовото задължение беше въведено още през м. юни 1938 год. Днес то има за правна основа „Наредбата за осигуряване необходимата работна ръка в изпълнението на задачи от особено държавно-политическо значение” от 13 февруари 1939 година.

Това трудово задължение от областта на трудовия живот, не бива да се смесва със задължението на всеки млад германец да отслужи, в разстояние на половин година, трудовата си повинност в един трудов лагер. Смисълът на трудовото задължение в областта на трудовото право е да се осигурят необходимите работни сили за изпълнението на онези задачи, които, поради държавно-политическото си значение, не могат да бъдат отлагани. За да се постигне тази цел, може според гореспоменатата наредба, *всеки един жител на Райха да бъде задължен да постъпи на работа там, където му се определи от трудовото бюро*. Това задължение може да важи за ограничено време, но то може да бъде постановено и за неограничено време. При едно временно-ограничено трудово задължение, засегнатите лица, които в момента на получаване заповедта са работили на друго място, се смятат, че се намират в отпуск. Досегашното им място, докато трае новото им задължение, не бива да им се отнема. Но ако трудовото задължение е неограничено, те губят старото си работно място.

За правата и длъжностите на получилите по задължение нови работни места лица, са меродавни правните норми, уреждащи трудовите отношения.

Разбира се, че горната наредба се прилага само в много належащи случаи. Като „задача от особено държавно-политическо значение” се смятат онези предприятия, които са определени като такива от Херман Гьоринг, натоварен с провеждането на четиригодишния план. Трудовите бюра са длъжни да се стараят при прилагането на тази наредба и при избора на лицата, да избягват свързаните с това суровости. В особени случаи, те имат възможността да дават парична подкрепа на онези лица, които, поради новото си задължение, са принудени да живеят отделно от семействата си.

3. Трудещите се като пълномощници на нацията.

В систематиката на трудовото право, правото уреждащо материята за ръководството на работната ръка, създава някои трудности. Би могло да се каже, че на този клон трудовото право би трябвало да се намира в началото на правната система, понеже неговите норми засягат, в много отношения, самото създаване на трудовото отношение. От друга страна, обаче, не бива да се изпуска из предвид, че въпросът за ръководството на работната ръка днес играе една много по-обширна роля: мероприятията на този клон от общата трудова политика засягат все повече и повече цялостната регламентация на труда (създаването, съдържанието и края на трудовите отношения) и превъзможват все по радикално всички остатъци от по-раншните схващания за „трудова борса”, където се търгуваше със „стоката труд”. С това става все по-ясно, че идеята за ръководство на работната ръка е наистина социалистическа: създаването на планове относно разпределението на работните сили означава, според думите на Фюрера, казани на хълма Бюкеберг по случай празника на жертвата през 1936 год., *смисленото разпределение на германските работни сили, съгласно обективните изисквания на народното стопанство*. С това се осъществява същевременно, по решителен начин, предимството на истинския труд пред всички останали сили и средства на народното стопанство, като се показва, че стопанският ред, който е израз на производство и консумация, е - на първо място и в неговия най-дълбок смисъл - трудов ред.

От тук се вижда ясно, че разпределението на работната ръка в никакъв случай не бива да се смята като едно противно на всяка правна система право, диктувано от нуждата (като едно изключително публично правно ограничение на принципната договорна и стопанска свобода). По-скоро мерките по отношение на работната ръка са едно потвърждение и провеждане на социалистическата организация на труда и в стопанството, където не съществува - пак според думите на Фюрера - нито принципът на свободното стопанство, нито принципът на държавното стопанство, а съществува едно *задължително народно стопанство, в което работодателят и работниците действат като трудови пълномощници на нацията*. Може отделните мерки по количество да са зависими от изискванията на дадено състояние, обаче, тяхната изходна точка, задача и цел остават в основата си незасегнати.

Така националсоциалистическото разпределяне и ръководене на работната ръка е една необходима съставна част на националсоциалистическата организация на труда.

Глава IV.

Трудовият съд

Че трудовото съдопроизводство има за цел да пази устоите на трудовия ред, няма нужда от по-подробно обяснение. Трудовото съдопроизводство е уредено със закона за трудовите съдилища от 1936 год.

1. Подсъдност. Заседатели.

Всички спорове от областта на труда са подсъдни на трудовите съдилища - обикновените съдилища в случая се изключват. При правораздаването участват като *съдебни заседатели* (Laienbesitzer) представители на работниците и на работодателите. Впрочем сега тези заседатели са премахнати, докато трае войната.

2. Почетни социални съдилища.

Особено внимание заслужава институцията на „*производството на почетните социални съдилища*“ (die Soziale Ehrengerichtbarkeit), създадени със закона за регламентиране националния труд от 1934 год.

Едно право, което като националсоциалистическо трудово право, се гради толкова много върху идейното съзнание на хората, чиито трудови отношения то урежда, и което поради това предполага при последните непременно едно определено социално поведение, трябва, разбира се, да притежава средства, за да поддържа и развива това съзнание. Наистина националсоциалистическото трудово право се подкрепя твърде много и от възпитателната дейност на партията и Германския трудов фронт. Обаче, все пак може да има случаи, при които тази възпитателна дейност, на която липсват непосредствени принудителни средства, да остане безуспешна. Ето защо, за да се добие едно ефикасно средство при подобни случаи, са създадени *почетните социални съдилища*, чиято задача е да наказват противосоциалното държание и действията против общността, чрез налагане наказания, засягащи честта (Ehrenstrafen).

Законът за регламентиране националния труд излага още един път, в първата глава относно почетните социални съдилища (§ § 35 и сл.), *основните задължения на всеки един член на една трудова общност*. Там се казва: всеки член на такава общност носи отговорност за съвместното изпълнение на длъжностите си, които той има според положението си в общността на предприятието. Чрез своето поведение той трябва да се покаже достоен за уважението, на което има право в зависимост от своето положение в общността. Той е особено длъжен в пълно съзнание за отговорността, която носи, *да посвети всичките си сили в служба на предприятието и да се подчинява на повелите на общото благо*.

Който наруши тези социални задължения, създадени от общността в предприятието, отговаря пред почетните социални съдилища за нарушение на социалната чест. Разбира се, че според закона не всяко незначително нарушение на социалната чест е наказуемо.

Наказание се налага само при груби нарушения, изброени изчерпателно от закона в четири състава, а именно:

3. Престъпни състави за работодателите.

Работодатели, водачи на предприятия или други лица, натоварени с надзор в последните, които злоупотребявайки с властта си в предприятието, използват зложелателно силите на работниците или накърняват тяхната чест нарушават с тези си деяния социалната чест.

Едно такова използване на работната сила може, например, да се крие в това, че работодателят не изпълнява своите социални задължения (*Fürsorgepflichten*), че плаща възнаграждения, които са под тарифата, че храни работниците си с лоша храна, или че кара последните да работят в недостатъчни помещения.

Трябва, да се има пред вид, обаче, че едно нарушение срещу социалната чест е извършено само тогава, когато предприемачът зложелателно и злоупотребявайки с властното си положение не изпълнява своя социален дълг. Обаче, при липса на този елемент от законния състав на нарушението, работникът все пак може да подаде жалба до редовните трудови съдилища. Накърняване честта на работниците има, например, при нагрубяване с обидни думи. Същото е при случай на посягане върху честта на жените-работнички.

4. Престъпни състави за работниците.

Нарушават социалната чест всички работници в едно предприятие, които *чрез злонамерено насъскване на работничеството* застрашават трудовия мир в предприятието; които, в качеството си на доверени лица, съзнателно си позволяват *непозволено вмешателство в ръководството* на последното, или които непрекъснато и злонамерено смущават духа на солидарност в трудовата общност на предприятието.

Докато първият законен състав се отнася до работодателите, водачите на предприятия и надзорните лица, вторият състав засяга работниците и особено доверените лица. Разбира се, че не всяка критика на наредбите на ръководството представлява злонамерено насъскване на работничеството. Обаче, последното е на лице при изказване на мисли, които имат за цел да създадат недоволство или да засилят вече съществуващото такова wśród общността в предприятието, особено, когато те подканват към напускане на работата, към стачка, бойкот и т. н. Най-строго трябва да бъде мерилото в подобни случаи за поведението на доверените лица, които заемат особено положение в предприятието.

Всички членове на общността в предприятието, които отрупват попечителя на труда с *лекомислено обосновани оплаквания*, или които нарочно нарушават неговите писмени наредби, подлежат на осъждане и наказание от почетните социални съдилища. Смисълът на това разпореждане е ясен. От една страна, трябва да се преследва доносничеството, а, от друга страна, трябва да се засилва авторитета на трудовия попечител.

Всички членове от съвета на доверените лица, подлежат на наказание, ако те, без да имат право, *издадат поверителни данни или фабрични и търговски тайни*, които са им станали известни при изпълнение на техните задачи като доверени лица. И този съдебен

законен състав засяга само доверените лица, като има за цел да предпазва работодателя от тях, в случай че те използват положението си във вреда на предприятието.

5. Наказанията, които се налагат от почетните социални съдилища, са следните:

Най-лекото наказание е *предупреждението*. След него идва *мъмренето*. Освен това, може да бъде наложено и *парично наказание* до значителната сума от 10 000 райхсмарки. Най-тежкото наказание за работодателя е *отнемането на правоспособността му да бъде водач на предприятието си*. Обаче, с това не се засягат нито собствеността, нито качеството му на работодател. Той само престава да бъде водач на предприятието си, като се замества от друго назначено лице, върху което се прехвърлят всичките му водачески функции, а особено правото му да решава въпросите, засягащи предприятието.

Също така, може да се отнеме на едно доверено лице *длъжността му* да бъде член в съвета на доверените лица. Впрочем, довереното лице престава да бъде такова автоматически още от момента, когато бъде осъдено на мъмрене или на парична глоба. На края почетният социален съд може да постанови *отстраняването на един работник от досегашното му работно място*, като при това не е длъжен да се придържа към законовите срокове за предупреждението.

6. Организация на почетните съдилища.

Почетните социални съдилища са държавни институции и се състоят от две инстанции. Съдилищата от по-долната инстанция се състоят от един съдия като председател и от двама заседатели, от които единият е работодател, а другият - доверено лице. Заседателите с призовават от председателя на съда въз основа на една листа специално изготвена за това от Германския трудов фронт.

Имперският върховен почетен социален съд (Reichshrengerichtshof), като апелативна инстанция, е установен в Берлин. Той има същият състав на почетните съдилища с тази разлика, че числото на заседателите е 4 - двамата нови заседатели са един съдия и едно лице, назначено от имперското правителство.

На попечителя на труда се пада да изпълнява една важна роля при производството на почетните социални съдилища. Той има функциите, които са присъщи на *прокурора* при обикновените съдилища, а именно: той предлага откриването на производството и води обвинението.

На края искам да засегна, съвсем бегло и *отношението между производството на почетните социални съдилища и това на редовните наказателни съдилища*.

Естествено е, че може да се случи, че едно и също деяние да осъществява едновременно два законни състава - единият от областта на накърняване социалната чест, а другия наказателно-правен. Стълкновението между двете производства трябва по възможност да се избягва, още повече, че те действат независимо едно от друго. Ето защо, при подобен случай се прилагат следните правила: ако пред наказателния съд е вече повдигнато публично обвинение, производството на почетния социален съд трябва да бъде временно спряно. Ако наказателното дело завърши с оправдателна присъда, осъждането на

същото лице по производството на почетния социален съд е позволено само тогава, ако извършеното деяние оправдава едно подобно осъждане, независимо от наказателно-правния състав.

Глава V.

Трудовото право на малолетните работници (Das Jugendarbeitsrecht)

Положението на малолетните в организацията на труда се обуславя от положението им в нашия народен ред. А това тяхно положение има за основа възпитателната идея. - „Целокупната германска младеж ще се възпитава, освен в дома на родителите си и в училището, още и в организацията на *Хитлеровата младеж* - физически, духовно и нравствено в духа на националсоциализма и в служба на народа и народната общност”. (§ 2 на закона за Хитлеровата младеж).

Тази ръководна идея за възпитанието се явява, в основата и целта си, като едно последствие на социалистическото схващане за общността и личността, което беше изложено по-горе. Народна необходимост, а с това и социалистически дълг е, да се даде на младежа, като на един намиращ се в развитие млад гражданин, онова възпитание и онази подкрепа, които му са необходими, *за да развие своите духовни, душевни и физически сили в служба на своя народ и за да се подготви по този начин за изпълнението на своите бъдещи задължения.*

Върху тези мисли и с тази цел трябва да бъде изградено *трудовото право на младите работници*. И за него личността на младежа, т. е. личността на формиращия се гражданин, възпитанието му в дух на общност, и постижението му (т. е. влагане на произведения от него блага) в тази общност - са жизнените основи.

Тези постулати са от решително значение за мястото на младежкото трудово право в системата на общото трудово право. Явно е, че особеното положение на младежите в народностния и правовия ред е отражение на необходимостите на общия ред. Тъкмо в трудовото право, с неговата особено ярко подчертана идея за личността, младежкото трудово право се явява като една съществена съставна част на общия ред.

Вътрешно единство не значи, обаче, механическо равенство. По-скоро върху плоскостта на идеята за личността се явяват повече важни разлики, отколкото равенство. Понеже личността на младежа се намира още в стадия на оформяване, затова и идеята за възпитанието се явява като една повеля на германския социализъм и като негов отпечатък в младежкото трудово право. Това обстоятелство е от решаващо значение за задачата и мястото на националсоциалистическата работническа партия в трудовото право на работническата младеж.

Щом като възпитанието на всички германци в дух на народна общност, във вяроност и трудово постижение е най-характерната по съдържание, най-дълбоката задача на партията, колко повече трябва тази последната да посвети вниманието си при изграждането на младежкото трудово право, на което, както се каза, възпитателната идея е така много присъща. Ето защо, при изграждането на това право взимат живо участие две големи организации на партията, именно Германският трудов фронт и Хитлеровата младеж.

Задачите на тези две организации са определени и разграничени чрез споразумението между ръководителя на Германския трудов фронт и Имперския водач на младежта. Според

закона от 1 декември 1936 год. за Хитлеровата младеж, целокупната германска младеж се включва в последната. Нейното физическо, духовно и нравствено възпитание извън родителската къща се предава в ръцете на Имперския водач на младежта. Последният обръща особено внимание на професионалната подготовка на младежта и я приканва да се подчинява на всички ония мерки, които Германският трудов фронт взема за нейното професионално усъвършенстване.

Германският трудов фронт е единствената компетентна организация за професионалното възпитание. В наредбата на Фюрера от 24 октомври 1934 год. се казва, че задачата на Германския трудов фронт е да създаде една действителна народна и трудова общност на всички германци и да се грижи, щото всеки гражданин да заеме в стопанския живот на нацията онова място, което съответстват на неговите физически и духовни способности, му е най-подходящо за постигане на най-голямо лично производство, а с това и за допринасяне на най-голяма полза на народната общност. В тази наредба се казва по-нататък, че Германският трудов фронт е длъжен да се грижи за професионалната школовка.

Въпросите във връзка с младежкия труд са от компетенция на *бюрото за младежта* (das Jugendamt) при Германския трудов фронт.

Решителното политическо значение на Германския трудов фронт и на Хитлеровата младеж за трудовото възпитание и чрез това, за развитието на младежкото трудово право изпъква най-ясно в Имперското професионално състезание. То осъществява *вътрешното единство между възпитание и знание, между характер, политическа осъзнатост и професионално умение*. Чрез силата на състезателната идея се постига едно възможно най-голямо развитие и покачване на работния капацитет.

Най-накрая, Имперското професионално състезание подпомага чрез подкрепата, която се дава на победителите за постигането на един действително социалистически подбор според работата и постижението.

Непосредственото правно определяне на положението на младия работник в организацията на труда става съобразно с определянето на трудовите условия, според трудовото право за възрастните. Тясната връзка на младежкото трудово право с общата организация на труда проличава най-добре в обстоятелството, че законът за регламентиране националния труд е същевременно и основен закон за правното положение на малолетния работник в организацията на труда. Както възрастният, така и младия работник е член на трудовата общност в предприятието. И за него, както и за възрастните, важат тарифната наредба и правилникът на предприятието. Работодателят (водачът на предприятието) има спрямо младия работник същите социални задължения. А последните придобиват един особено подчертан социален характер, когато се касае за някой малолетен член на работничеството в предприятието.

Социалните задължителни грижи (die Fürsorgepflicht), които, според терминологията на закона за регламентиране националния труд, са израз за всеобхватните основни задължения на работодателя спрямо трудещите се, означават, когато се отнасят до някой млад работник, на първо място задължение за възпитание и обучение.

На края трябва да споменем, във връзка с младежкото трудово право, *закон за детския труд и работното време за малолетните*, от 30 април 1938 год. (закон за закрила на малолетните).

Този закон е, след закона за Хитлеровата младеж и след този за регламентиране националния труд, един друг основен закон за правното положение на трудещата се германска младеж в националсоциалистическия трудов ред и е един важен градивен елемент в създаващото се *ново младежко трудово право*.

В своите отделни разпореждания този закон поставя въпроса за закрила на младежкия труд на една съвсем нова основа, спрямо миналите години. Закрилата на младежта тук се явява като едно потвърждение и по-нататъшно изграждане на залегналата в основите на германското трудово право идея за личността и трудовото постижение. Основните идеи на закона са кристализирани в мисълта, поставена начело на самия закон: *закрилата на младежта знача закрила на народа*.

Детският труд е, по начало, забранен, а малолетните работници се предпазват от прекомерно изразходване на силите си посредством ограничение на работното време и забраната на нощния труд. Свободното време и отпуските са им осигурени.

Нова Европа

