

УДК 349.2(477)(091)

В.М. ГУРАШ, Львівський національний університет імені Івана Франка

СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ У СКЛАДІ ПОЛЬСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ (1921–1939 рр.)

Ключові слова: трудове право, становлення трудового права в Україні, трудове право Польської Республіки

Окремі питання становлення та розвитку права на західноукраїнських землях у складі Польської Республіки досить ґрунтовно досліджувалися українськими вченими [1-5]. Незважаючи на це, проблеми формування галузі трудового права залишилися поза увагою науковців. Тому стаття спрямована на розгляд становлення трудового права на західноукраїнських землях у складі Польської Республіки, періоду 1921–1939 рр.

Польська Республіка була проголошена 07.11.1918 р., однак остаточно її кордони визначено у 1922 р. у результаті поділів Німецької, Австро-Угорської і Російської імперій, а також завершення війни із Західноукраїнською Народною Республікою [3, с.90–91]. За Ризьким мирним договором, який був підписаний 12.10.1921 р., східна Галичина, яка входила до складу Австро-Угорщини, а також західні повіти Волині, що раніше належали Російській імперії, потрапили під владу Польської Республіки [3, с.90–95]. У зв'язку з цим на західноукраїнських землях функціонувало трудове право Польської Республіки.

Уже у перші роки існування Польської Республіки на законодавчому рівні визначено важливі гарантії захисту найманих працівників, зокрема, встановлено правове регулювання робочого часу та часу відпочинку. Так, суттєву роль у захисті життя та здоров'я людини від нещасних випадків і захворювань внаслідок виснаження у процесі трудової дія-

льності відіграло встановлення максимальної тривалості робочого часу для найманих працівників. Зазначену ідею втілювали положення Декрету Польської Республіки «Про 8-ми годинний робочий день» від 23.11.1918 р. [6]. За загальним правилом, наймані працівники могли працювати не більше, як 8 годин на добу без врахування перерв для відпочинку, а у суботу – не більше 6 годин.

Закон Польської Республіки «Про відпустки для працівників, зайнятих на промислових підприємствах і у торгівлі» від 16.05.1922 р. [7] гарантував визначену тривалість та порядок надання щорічної оплачуваної відпустки для найманих працівників. Закон також закріплював вимогу до працівника, згідно з якою останній втрачав право на оплату відпустки, якщо у період відпустки працював відплатно в іншого роботодавця. Законодавець, по-суті, розглядав щорічну відпустку, як вільний від роботи час, що має цільовий характер. Іншими словами, найманий працівник повинен був використати щорічну відпустку лише для відпочинку, що, на думку законотворчого органу держави, посилювало захист найманих працівників від нещасних випадків та професійних захворювань.

Поряд із зазначеними позитивними рисами, недоліком аналізованого закону, можна назвати те, що він мав обмежену сферу дії, оскільки поширювався лише на промислові підприємства та торгівлю. Вважаємо, що галузь господарської діяльності роботодавця, обумовлює особливості характеру трудових відносин найманої праці і є підставою диференціації правового регулювання останніх. Разом з тим, засадничі трудові права людини, яким є право на відпочинок, повинні визнаватися за всіма найманими працівниками, а не лише за тими, які працюють у певних галузях економіки.

Підкреслимо, що основні гарантії захисту найбільш вразливих категорій найманих працівників, якими є жінки та малолітні діти, у Польській Республіці було закріплено на конституційному рівні. Зокрема ст.103 Консти-

туції Польської Республіки від 17.03.1921 р. [8] забороняла найману працю дітей віком до 15 р., працю жінок і малолітніх працівників у галузях промисловості, шкідливих для їхнього здоров'я. Також заборонялося постійне зайняття оплачуваною працею дітей і підлітків шкільного віку.

У механізмі забезпечення захисту найманих працівників у Польській Республіці істотне значення належало також правовому регулюванню працевлаштування громадян та створенню спеціальних суб'єктів з працевлаштування, якими могли бути державні органи, суб'єкти підприємницької діяльності та громадські неприбуткові організації.

Так, згідно з Декретом Польської Республіки «Про організацію державних органів працевлаштування та опіки над безробітними» від 27.01.1919 р. [9] у складі Міністерства праці і соціальної опіки утворювалися відповідні державні органи працевлаштування. Поряд з цим, згідно з Законом Польської Республіки «Про комерційне посередництво у працевлаштуванні» від 21.10.1921 р. [10] дозволялося також формування суб'єктів підприємницької діяльності, які з метою отримання прибутку могли надавати послуги посередництва в укладенні трудового договору та інформування про «попит і пропозицію на ринку праці». Діяльність таких суб'єктів підлягала ліцензуванню, яке здійснювало Міністерство праці та соціальної опіки. Варто зазначити, що підприємці мали право отримувати винагороду за надання послуг з працевлаштування, у тому числі і від осіб, які шукали роботу.

Право надавати послуги з працевлаштування згідно з Законом Польської Республіки «Про громадське посередництво у працевлаштуванні» від 10.06.1924 р. [11] отримали також громадські неприбуткові (o charakterze niezarobkowym) організації, яким дозволялося стягувати одноразову винагороду, щоправда лише з роботодавця, у розмірі 5 % від місячного заробітку працевлаштованого працівника.

Варто наголосити на тому, що усі зазначені суб'єкти з працевлаштування, були покликані

надавати однакові послуги працевлаштування, завдяки чому, по-суті, реалізовували державну політику зайнятості населення. Разом з тим, державні, комерційні та громадські суб'єкти працевлаштування, переслідували також власні, характерні лише для них цілі, що обумовило істотні відмінності в їх правовому статусі. З огляду на вказане нормами права необхідно було б врегулювати способи та форми співпраці між цими суб'єктами з працевлаштування, чого зроблено не було.

Відзначимо, що необхідною умовою реального здійснення трудових прав найманих працівників законодавець визнавав за наглядом і контролем, який у Польській Республіці покладался на відповідні органи державної влади – інспекції праці. Засади діяльності інспекції праці визначалися Декретом Польської Республіки «Про тимчасове створення і діяльність інспекції праці» від 03.01.1919 р. [12], який 14.07.1927 р. було змінено Розпорядженням Президента Польської Республіки «Про інспекції праці» [13].

Належить звернути увагу й на те, що найманим працівникам надавалась можливість самостійно захищати свої соціальні інтереси через діяльність об'єднань найманих працівників (профспілок). Так, згідно з Декретом Польської Республіки «Щодо тимчасових приписів про об'єднання найманих працівників» від 08.02.1919 р. [14], правом на утворення об'єднань працівників наділялися усі наймані працівники, окрім найманих працівників органів державної влади. Декрет також закріплював вимоги щодо реєстрації об'єднань найманих працівників у Міністерстві праці та соціальної опіки, окреслював підстави відмови їх реєстрації.

Становлення трудового права на західноукраїнських землях початку XIX ст. зумовлене впровадженням у життя ідеї розвитку Польської Республіки як соціальної держави, покликаної забезпечити захист людини, її достатніх можливостей для нормальної життєдіяльності. Згідно ст.102 Конституції Польської Республіки 1921 р., праця визнавалася основою

багатства Польської Республіки, тому така повинна знаходитися під особливою охороною держави, а кожен громадянин мав право на опіку держави над його працею, а у випадку – відсутності роботи; хвороби; нещасного випадку чи іншого нещастя – право на соціальне забезпечення [8].

У подальшому принципового значення для становлення трудового права у Польській Республіці, відповідно і на західноукраїнських землях, набула проблема окреслення сфери його дії. Аналізуючи тогочасне трудове законодавство, можна стверджувати, що таке регулювало трудові відносини найманої праці. При цьому, саме законодавство не розкривало сутності поняття трудових відносин найманої праці. Як наслідок у Польській Республіці особливої гостроти набула проблема прирівняння до категорії найманих працівників дрібних ремісників (дрібні ремісники у Польській Республіці іменувалися терміном халупники – *chalupnicy*)¹. По-суті, дрібні ремісники відрізнялися від найманих працівників лише тим, що організаційно їх праця не підпорядковувалася нагляду і контролю роботодавця, вони самі вирішували для себе питання тривалості і обсягу виконання праці. Разом із тим, незважаючи на відсутність організаційної підпорядкованості дрібних ремісників роботодавцю, вони у своїй діяльності були фінансово залежними від останнього, адже для збуту своєї продукції, дрібні ремісники не мали вибору з-поміж великої кількості контрагентів, а змушені були збувати продукцію лише одному суб'єкту (конкретному підприємцю) [15, с.37-38]. Як бачимо, визначення правового статусу найманого працівника обумовлювалося двома критеріями: організаційна підпорядкованість працівника господарській владі роботодавця (підпорядкування роботодавцеві стосовно часу, способу та місця виконання роботи), а також фінансова залежність

працівника від роботодавця (отримання винагороди за результати своєї праці, що була основним джерелом доходів найманого працівника). Якщо організаційна підпорядкованість однозначно дозволяла констатувати правовий статус найманого працівника, то сама лише фінансова залежність – була спірною ознакою для визначення правового статусу найманого працівника.

З огляду на фінансову залежність дрібних ремісників від іншого суб'єкта у 1922 р., все таки, був підготовлений проект закону (винесеного на розгляд Сейму 28.07.1923 р.) про працю дрібних ремісників, яким передбачалося покарання за приховані трудові відносини найманої праці з дрібними ремісниками; забезпечення дрібних ремісників додатковою жилою площею та обмеження праці дрібних ремісників, там де умови праці є особливо шкідливими для здоров'я дрібних ремісників або можуть стати шкідливими для споживачів [15, с.37-38].

Окрім цього, до дрібних ремісників застосовувалися окремі положення законодавства Польської Республіки, які гарантували їм певний захист, зокрема:

– Закон Польської Республіки «Про забезпечення на випадок хвороби» від 19.05.1920 р., де у ст.6 визначено поняття дрібний ремісник (халупник) [16];

– Закон Польської Республіки «Про інспекцію праці» від 03.07.1927 р., у ст.3 якого вказано, що діяльність інспекції праці стосується також праці дрібних ремісників (халупників) [13];

– Декрет Польської Республіки «Про трудові суди» від 22.03.1928 р., яким компетенція трудових судів поширювалася також на спори з дрібними ремісниками (халупниками) [17].

Таким чином, за законодавством Польської Республіки до категорії найманих працівників фактично належали також дрібні ремісники. Відтак, правовий статус найманого працівника визначався виключно на основі критерію його фінансової залежності, тобто отримання працівником від іншого суб'єкта винагороди за працю, що є основним джерелом засобів до

¹ Назва «халупник» пов'язана з тим, що особа працювала не на робочому місці, визначеному роботодавцем, а у себе вдома.

існування працівника.

Однією з яскравих та істотних особливостей трудового права Польської Республіки, було запровадження принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників. Так, 16.03.1928 р. Президент Польської Республіки прийняв розпорядження² від «Про трудові договори з робітниками» [18] (далі у тексті роботи – Розпорядження про робітників) та «Про трудові договори з інтелектуальними працівниками» [19] (далі у тексті роботи – Розпорядження про інтелектуальних працівників), якими поділив найманих працівників на дві великі групи: робітників (працівників, які працювали переважно фізично) та інтелектуальних працівників (працівників, які переважно зайняті розумовою працею). Незважаючи на це, у найбільш принципових рисах правове регулювання трудових відносин найманої праці робітників та інтелектуальних працівників фактично збіглося.

Так, для обох названих категорій працівників передбачалися однакові гарантії винагороди за працю [18, 19], зокрема: виплата заробітної плати винятково у готівковій формі, обов'язок роботодавця вести розрахункові книжки з працівниками та зберігати їх впродовж п'яти років, оплачувати працю працівників у межах чітко визначених строків, окреслюювся вичерпний перелік підстав відрахувань із заробітної плати працівника.

Стосовно робітників та інтелектуальних працівників закріплювалися аналогічні положення про обов'язок роботодавця ухвалити правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, вимоги до змісту та порядку ухвалення правил внутрішнього трудового розпорядку, а також порядку ознайомлення з цими правилами працівників [18, 19].

Для інтелектуальних працівників та робіт-

ників окреслювалися, по-суті, однакові підстави припинення трудового договору. Трудовий договір укладений на невизначений строк міг бути розірваний з ініціативи однієї із сторін з будь-якої підстави, за умови, якщо про це попереджено другу сторону трудового договору. Щоправда, робітників про припинення трудового договору потрібно було попереджати – за два тижні, а от інтелектуальних працівників – за три місяці. Кожній стороні трудового договору (незалежно від того чи йдеться про інтелектуальних працівників, чи то про робітників) дозволялося розірвати трудовий договір без попередження, якщо для цього були поважні причини, або ж мала місце протиправна поведінка іншої сторони трудового договору [18, 19].

Водночас, згідно з Розпорядженням про інтелектуальних працівників особливістю правового статусу останніх, була заборона конкуренції з роботодавцем. На наш погляд, заборона конкуренції з роботодавцем цілком може стосуватися і робітників, тобто працівників, які переважно виконують фізичну роботу. Робітнику теж у процесі трудової діяльності може стати відома, наприклад, комерційна таємниця, що є власністю роботодавця. Відповідно у майбутньому робітник міг здійснювати підприємницьку діяльність з використанням комерційної таємниці колишнього роботодавця чи продати цю таємницю третім суб'єктам.

Таким чином, незважаючи на певну єдність, правовому регулюванню трудових відносин робітників та інтелектуальних працівників, була притаманна своя специфіка. Варто наголосити також на тому, що розмежування інтелектуальних працівників та робітників, спричиняло значні труднощі для законодавця. Річ у тім, що, будь-яка фізична праця поєднується з інтелектуальною діяльністю людини і навпаки. Вважаємо, що для розмежування робітників та інтелектуальних працівників потрібно було брати до уваги той характер праці (фізична чи розумова), який переважає у визначеній трудовій функції працівника.

² 02.08.1926 р. Президент Польської Республіки одержав право у разі крайньої необхідності у період між сесіями Сейму і Сенату, а то й під час їх роботи, видавати декрети і розпорядження, що мали силу закону.

Щоправда, така оцінка, скоріш за все, була не завжди однозначною.

Досліджуючи становлення галузі трудового права на українських землях у складі Польської Республіки, періоду 1921-1939 рр., можна зробити наступні висновки:

1. У Польській Республіці, відповідно і на західноукраїнських землях, норми трудового права містилися у багатьох нормативно-правових актах, що мали свої змістовні особливості та були ухвалені у різний час. Попри це, такі норми права сформувалися на основі єдиної ідеї про необхідність захисту життя, здоров'я та добробуту найманих працівників та забезпечували об'єктивну потребу захисту таких.

2. Трудове право Польської Республіки, як право соціально спрямоване, втілювало цілу систему гарантій захисту найманих працівників, зокрема:

– було обмежено максимальну тривалість робочого часу; заборонено та обмежено використання праці жінок та малолітніх дітей; а також визнано такі засадничі трудові права людини, як право на відпочинок та право на утворення об'єднань найманих працівників;

– провідну роль у захисті найманих працівників було відведено державі, яка визначила механізм забезпечення трудових прав людини;

– було окреслено дієві способи захисту найманих працівників, до яких слід віднести: діяльність спеціальних суб'єктів з працевлаштування; здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням трудових прав найманих працівників; гарантування можливості самозахисту найманим працівникам своїх прав та інтересів через профспілки, а також можливості захисту їх трудових прав у спеціалізованих трудових судах.

3. В основу формування трудового права Польської Республіки, у тому числі на західноукраїнських землях, було закладено низку принципових положень. А саме:

– сфера дії трудового законодавства, за загальним правилом, обмежувалася трудовими

відносинами найманої праці, але в окремих випадках його дія поширювалася на інші види суспільно-трудова відносин (зокрема до категорії найманих працівників фактично були прирівняні дрібні ремісники);

– забезпечення єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин найманої праці. Для всіх найманих працівників визнавалися єдині засадничі трудові права та встановлювалися їх гарантії. Диференційоване правове регулювання трудових відносин найманої праці здійснювалося з огляду на галузь господарської діяльності роботодавця, вік або стать працівника, характер трудової функції працівника.

Трудове право Польської Республіки, що функціонувало на західноукраїнських землях у 1921–1939 рр., має певні принципові аналогії з трудовим правом України загалом. Зокрема ідея захисту найманих працівників є провідною для трудового права, саме вона становить суть соціальної спрямованості останнього. До того ж, принципи: обмеження сфери дії трудового права трудовими відносинами найманої праці, а також забезпечення єдності та диференціації їх правового регулювання – залишаються незмінними для трудового права України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Білецька О. Правовий статус судової поліції на західноукраїнських землях в складі Республіки Польща 1921-1939 рр. / Білецька О. // Вісник Львівськ. ун-ту. Серія юридична. – 2012. – Вип. 55. – С. 39–46.

2. Довгань Г. Розвиток авторського права на західноукраїнських землях у складі Польщі у 20-30-х роках ХХ ст. / Довгань Г. // Вісник Львівськ. ун-ту. Серія юридична. – 2007. – Вип. 44. – С. 75–83.

3. Кульчицький В. Юридичне оформлення входження Західної України до складу Польщі / Кульчицький В. // Вісник Львівськ. ун-ту. Серія юридична. – 2006. – Вип. 42. – С. 90–95.

4. Кульчицький В. Органи самоврядування

на західноукраїнських землях / Кульчицький В., Присташ Л., Тищик Б. // Вісник Львівськ. ун-ту. Серія юридична. – 2001. – Вип. 36. – С. 119–125.

5. Липитчук О. Судова Система Польської Республіки: основні періоди розвитку (1918-1939 рр.) / Липитчук О. // Право України. – 2001. – № 6.

6. Decret Rzeczypospolitej o 8-mio Godzinnym Dniu Pracy z dnia 23 listopada 1918 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1918-17-pozycja42-dekret-o-8-mio-godzinnym-dniu-pracy,42.html.

7. Ustawa Rzeczypospolitej o Urloпах dla Pracowników, Zatrudnionych w Przemysle i Handlu z dnia 16 maja 1922 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1922-40-pozycja334-ustawa-z-dnia-16-maja-1922-r-o-urloпach-dla-prac,2455.html.

8. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 marca 1921 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://konstytucja.e-studio.biz.pl/konstytucja13.html>.

9. Dekret Naczelnika Państwa Rzeczypospolitej o Organizacji Państwowych Urzędów Pośrednictwa Pracy i Opieki Nad Wychodźcami dan 27.01.1919 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1919-11-pozycja127-dekret-o-organizacji-panstwowych-urzedow-posr,127.html.

10. Ustawa Rzeczypospolitej o Zarobkowym Pośrednictwie Pracy z dnia 21 października 1921 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1921-88-pozycja647-ustawa-z-dnia-21-pazdziernika-1921-r-o-zarobkow,1971.html.

11. Ustawa Rzeczypospolitej o Społecznem Pośrednictwie Pracy z dnia 10 czerwca 1924 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1924-58-pozycja585-ustawa-z-dnia-10-czerwca-1924-r-o-spolecznem-po,4935.html.

12. Dekret Tymczasowy Naczelnika Państwa

Rzeczypospolitej o Urządzeniu i Działalności Inspekcji Pracy dan 1.03.1919 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1919-5-pozycja90-dekret-tymczasowy-o-urzedzeniu-i-dzialalnosci,90.html.

13. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o Inspekcji Pracy z dnia 14 lipca 1927 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1927-67-pozycja590-rozporzadzenie-prezydenta-rzeczypospolitej-z-dni,7759.html.

14. Dekret Naczelnika Państwa Rzeczypospolitej w Przedmiocie Tymczasowych Przepisow o Pracowniczych Związkach Zawodowych dan dnia 8 lutego 1919 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1919-15-pozycja209-dekret-w-przedmiocie-tymczasowych-przepisow-o-pr,209.html.

15. Raczyński A. Polskie prawo pracy / Raczyński A. – Warszawa, 1930. – 476 s.

16. Ustawa Rzeczypospolitej o Obowiązku Ubezpieczeniu na Wypadek Choroby z dnia 19 maja 1920 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1920-44-pozycja272-ustawa-z-dnia-19-maja-1920-r-o-obowiazkowem-ube,796.html.

17. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o Sądach Pracy z dnia 16 marca 1928 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1928-37-pozycja350-rozporzadzenie-prezydenta-rzeczypospolitej-z-dni,8542.html.

18. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o Umowie o Pracę Robotników z dnia 16 marca 1928 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1928-35-pozycja324-rozporzadzenie-prezydenta-rzeczypospolitej-z-dni,8516.html.

19. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o Umowie o Pracę Pracowników Umysłowych z dnia 16 marca 1928 r. [Елект-

ронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eporady24.pl/dzienniki_ustaw_1928-35-pozycja323-rozporzadzenie-prezydenta-rzeczypospolitej-z-dni,8515.html.

Гураш В. М. Становлення галузі трудового права на українських землях у складі Польської Республіки (1921–1939 рр.) / В. М. Гураш // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 214–220 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-1/12gvmcpr.pdf>

Досліджується формування трудового права як галузі права на українських землях у складі Польської Республіки. Аналізуючи спеціальну наукову літературу та джерела трудового права Польської Республіки, окреслюються особливості становлення тогочасного трудового права та його роль у розвитку трудового права України загалом.

Гураш В.М. Становление отрасли трудового права на украинских землях в составе Польской Республики (1921–1939 гг.)

Исследуется формирование трудового права как отрасли права на украинских землях в составе Польской Республики. Анализируя специальную научную литературу и источники трудового права Польской Республики, очерчиваются особенности становления трудового права того времени и его роль в развитии трудового права Украины, в общем.

Gurash V.M. Evolvement of Labour Law as Legal-Field on the Ukrainian Lands as a Part of Polish Republic (1921–1939)

The origin of labour law as a legal-field on the Ukrainian lands as a part of Polish Republic is elucidated. On the basis of the analysis of special legal literature and sources of labour law of Polish Republic, the peculiarities concerning the evolvement of labour law within mentioned period and its role in the development of labour law of Ukraine in general are singled out.