

УДК 340.12:349.2

Оксана Маланій,здобувач кафедри загальної теорії держави і права
Львівського державного університету внутрішніх справ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ НА ТЕРИТОРІЇ СХІДНОЇ ГАЛИЧИНИ У МІЖВОЄННИЙ ПЕРІОД (1918—1939 рр.)*

Проаналізовано законодавство, що регулювало укладення та припинення трудових договорів на території Східної Галичини у складі Другої Речі Посполитої (1918—1939 рр.). Визначено порядок укладення та підстави припинення трудових договорів.

Ключові слова: трудовий договір, строки трудового договору, випробування при прийнятті на роботу, підстави припинення трудового договору, розрахункова книжка.

Територія Східної Галичини у міжвоєнний період знаходилась у складі Другої Речі Посполитої (1918—1939 рр.). Повоєнні соціально-економічні труднощі, економічні кризи, зростання безробіття призводили до погіршення життя населення, що, в свою чергу, сприяло появі соціальних протестів. Надзвичайно гострою була ситуація на території українських воєводств, де рівень безробіття був вищим, а заробітної плати — нижчим, ніж у промислово розвинутих корінних польських землях. Масове безробіття давало можливість роботодавцям порушувати трудове законодавство і права робітників, які часто погоджувалися працювати на будь-яких умовах. Основними причинами робітничих страйків була несвоєчасна виплата заробітної плати та незаконне звільнення. Необхідність поєднання інтересів найманих робітників та роботодавців зумовлювала пошук відповідних шляхів для вирішення соціально-економічних суперечностей, які виникали в процесі трудової діяльності. Фактором стабілізації став трудовий договір, що гарантував дотримання прав робітників та роботодавців, зобов'язуючи сторони не порушувати норми трудового законодавства.

Ці ж питання є актуальними в нових історичних умовах — для сучасної Укра-

їни, оскільки вдосконалення трудового законодавства щодо формування змісту трудового договору сприяє захисту прав найманих робітників та роботодавців. Вважаємо, що законодавство міжвоєнної Польщі, яке регулювало укладення та припинення трудових договорів, потребує дослідження в плані порівняння з сучасним українським законодавством, зокрема й з метою поглиблення знань з історії держави і права України.

Зазначимо, що питанням правового регулювання укладення та припинення трудових договорів займалися сучасники досліджуваного періоду Роман Євген Нараївський та Вацлав Адамецькі. Зокрема Р. Е. Нараївський, досліджуючи проблеми укладення трудових договорів, позитивно оцінював положення польського законодавства щодо чіткого визначення строку випробування при прийнятті на роботу [1]. В. Адамецькі аналізував положення законодавства щодо відповідальності робітника за недбалість та появу на роботі в нетверезому стані [2]. Також питання трудових договорів, зокрема щодо форми укладення та строків, жваво обговорювалося в тогочасній пресі [3].

Радянські дослідники трудових відносин на території Західної України у міжвоєнний період вважали, що трудові права робітників постійно порушувалися

* Рекомендовано до друку кафедрою загальної теорії держави і права Навчально-наукового інституту права, психології та економіки Львівського державного університету внутрішніх справ.

шляхом незаконного звільнення та не своєчасною виплатою заробітної плати (М. Зільберман) [4]. Матеріальна відповідальність за страйки, передбачена законодавством про трудові договори в 1928 р., також була прямим порушенням трудових прав робітників (І. Васюта) [5].

Сучасний український науковець О. Липитчук, досліджуючи діяльність судів у Другій Речі Посполитій, зазначає, що на середину 20-х років ХХ ст. кількість звернень щодо недотримання трудового законодавства настільки зросла, що уряд у 1928 р. змушений був створити спеціальні суди праці, які займались виключно трудовими спорами [6].

Щодо регулювання укладення та припинення трудових договорів на території Східної Галичини у складі Другої Речі Посполитої (1918—1939 рр.), то комплексного дослідження в українській правовій науці на даний час немає.

Метою статті є аналіз польського законодавства про порядок укладення та підстави припинення трудових договорів у міжвоєнний період.

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення таких завдань:

- виявити закони Міністерства праці та соціальної опіки і Розпорядження Президента, які регулювали питання укладення та припинення трудових договорів у Другій Речі Посполитій та здійснити їх історико-правовий аналіз;

- визначити порядок укладення, зміст та підстави припинення трудових договорів;

- здійснити порівняльно-правовий аналіз законодавства про укладення та припинення трудових договорів Другої Речі Посполитої та сучасного законодавства України.

Регулювання укладення та припинення трудових договорів здійснювалося на основі Розпоряджень Президента Другої Речі Посполитої «Про трудові договори робітників» і «Про трудові договори службовців» (pracownikow umyslowych) від 16.03.1928 р.

Зважаючи на те, що переважну більшість українського населення Східної Галичини складали робітники, а не службовці, більш детально зупинимось на характеристичі змісту трудових дого-

ворів, сторонами яких виступали роботодавці та робітники.

Трудовим договором вважалася угода між роботодавцем і робітником, за якою робітник зобов'язувався виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язувався виплачувати робітникові заробітну плату.

Трудовий договір міг укладатися як в усній, так і в письмовій формі до того, як допустити робітника до роботи. Сторони домовлялися про місце роботи, трудову функцію робітника, розмір оплати праці. Сукупність умов, які визначали взаємні права і обов'язки сторін, складала зміст трудового договору. Одним із основних обов'язків роботодавця було вжиття заходів для забезпечення охорони життя і здоров'я робітників під час праці.

Щодо строків укладення трудового договору слід зазначити, що трудовий договір міг бути: випробувальним; безстроковим, що укладався на невизначений строк; укладеним на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Випробувальний строк встановлювався з метою перевірки відповідності робітника роботі, яка йому доручалася. Термін випробування не міг перевищувати 7 днів. Українське законодавство про працю встановлює, що строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати 1 місяця (ст. 27 Кодексу законів про працю України).

Під час випробувального строку трудовий договір міг бути розірваний будь-якою з сторін. Якщо цього не відбулося, то після закінчення випробувального строку договір вважався таким, що укладений на невизначений строк [7].

Недоліком польського міжвоєнного законодавства про договори праці вважаємо невизначеність категорій осіб, щодо яких не встановлювався випробувальний строк при прийнятті на роботу. Натомість сучасне трудове законодавство України до таких категорій відносить: осіб, які не досягли 18 років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у

запас з військової служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи (ст. 26 Кодексу законів про працю України).

Законодавство Другої Речі Посполитої визначало підстави припинення трудового договору: закінчення строку, на який було укладено трудовий договір; виконання певної роботи, яка була предметом договору; смерть робітника; призов робітника на військову службу.

Сторони могли розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це за два тижні. Роботодавець мав право розірвати безстроковий договір тільки за умови проведення розрахунку з працівником. В Державному архіві Львівської області знаходимо свідчення про порушення даної норми законодавства. Так, у 1938 р. Дрогобицький суд праці розглядав справу про незаконне звільнення робітника Хруща Романа, якого роботодавець не попередив про це у відповідний термін. За рішенням суду відповідач Едвард Важнов сплатив позивачеві суму в розмірі двотижневої заробітної плати [8].

Закон забороняв роботодавцям повідомляти про розірвання безстрокового договору в період: тимчасової непрацездатності робітника, спричиненої нещасним випадком чи хворобою (протягом 4 тижнів); військових навчань, на які викликали робітника; перебування робітника у відпустці.

Строковий трудовий договір підлягав розірванню достроково без попередження про це в разі невиконання зобов'язань, що були зазначені в договорі, будь-якою з сторін. Роботодавець мав право достроково розірвати договір у випадку: закриття підприємства внаслідок повені чи пожежі; недотримання робітником правил техніки безпеки під час виконання професійних обов'язків; вчинення за місцем роботи розкрадання майна роботодавця; нез'явлення на роботу протягом 3 днів поспіль або 6 днів протягом місяця без поважних причин; розповсюдження таємної інформації, що стосувалася процесу виробництва.

Варто зазначити, що право на дострокове розірвання трудового договору на основі зазначених підстав сторони могли

реалізувати протягом 7 днів з моменту виявлення фактів порушення.

Законодавець зобов'язував роботодавця видати робітникові на його вимогу письмове свідоцтво про його роботу на даному підприємстві із зазначенням трудової діяльності та часу роботи. При цьому заборонялося вписувати у свідоцтво коментарі та зауваження, які змогли б зашкодити робітнику в подальшому працевлаштуванні.

Водночас на підприємствах з зайнятістю понад 4 робітники обов'язковим було ведення розрахункових книжок (*książeczka obrachunkowa*), що видавалися всім робітникам не пізніше 7 днів після прийняття на роботу. В розрахунковій книжці містилися відомості про трудову діяльність робітника, умови праці, витяг з трудового договору про права і обов'язки сторін, виплату заробітної плати, заохочення та нагороди за успіхи в роботі, коментарі роботодавця щодо відповідності робітника займаній посаді чи виконуваній роботі, а також відомості про стягнення. Книжки зберігались у робітників, а за потреби надавались роботодавцю, який після здійснення відповідного запису повертав їх разом з виплатою заробітної плати. Міністр праці і соціальної опіки міг видати дозвіл деяким підприємствам не запроваджувати розрахункові книжки [9]. Розрахункові книжки можемо вважати аналогом сучасної трудової книжки. Звичайно, з певними відмінностями, зокрема щодо терміну їх оформлення, зберігання та відомостей про стягнення (ст. 48 Кодексу законів про працю України).

Зауважимо, що, за даними Міністерства праці та соціальної опіки, на території східних воєводств у 1929 р. було 5077 промислових підприємств, з них 1699 мали по 4 робітники кожне [10]. Відповідно, тисячі робітників Східної Галичини були позбавлені права мати розрахункові книжки.

Законодавець зобов'язував роботодавців здійснювати виплату заробітної плати 1 раз на 2 тижні. Виплата заробітної плати здійснювалася у робочі дні за місцем роботи. Заборонялося провадити виплату заробітної плати у магазинах, питних закладах, їдальнях. Дана норма в основному збігається з положенням чин-

ного законодавства України про оплату праці (ст. 24 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР).

Розмір оплати праці визначався умовами трудового договору. Якщо договір укладався на час виконання певної роботи, то оплата здійснювалася за фактично виконану роботу, але не рідше як 1 раз на 2 тижні. Однак за міністром праці і соціальної опіки залишалось право надання дозволу роботодавцям у певних галузях промисловості здійснювати виплату заробітної плати 1 раз на місяць. Порядок обчислення заробітної плати, розмір відрахувань та тарифи оплати праці затверджувалися інспектором праці відповідного округу.

Позитивним положенням польського законодавства про трудові договори вважаємо категоричну заборону здійснювати оплату праці в натуральній формі. З метою контролю за нарахуванням і виплатою платні роботодавці заводили облікові книжки із зазначенням прізвищ робітників, датою виплати та суми заробітку і терміну, за який проводиться розрахунок, які зберігалися протягом 5 років [11].

При припиненні трудового договору з підстави смерті робітника законодавство зобов'язувало роботодавця протягом місяця виплатити родині померлого одноразову матеріальну допомогу. Розмір виплати залежав від двох факторів — часу праці робітника на підприємстві та родинних стосунків померлого з тими, хто перебував на його утриманні. Так, якщо робітник працював на підприємстві 10 років, то родичі отримували допомогу в розмірі його 2-тижневого заробітку, якщо — 20 років, то, відповідно, розмір матеріальної допомоги дорівнював сумі 4-тижневої заробітної плати. Тільки дружина та діти померлого могли претендувати на такі розміри допомоги, за умови, що за життя робітника перебували на його утриманні. Інші ж родичі померлого робітника, які перебували на його утриманні, мали право на виплату, що складала половину зазначеної норми. Зауважимо, що обов'язкових виплат родичам померлого за рахунок підприємства законодавством України не передбачено. Іноді ця обставина вказується у контракті.

Законодавство про трудові договори передбачало матеріальну відповідальність робітників за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків: псування або знищення через недбалість матеріалів, виробів, інструментів, обладнання; порушення спокою (страйк); невиходу на роботу; спізнення чи самовільного залишення робочого місця; появи на роботі в нетверезому стані; недотримання правил охорони праці. Розмір штрафу, що стягувався за одне порушення, складав четверту частину денного заробітку робітника, а загальний розмір стягнення відшкодування з заробітної плати не перевищував її десятої частини.

Матеріальна відповідальність застосовувалася роботодавцем безпосередньо за виявленням порушення, але не пізніше 3 днів з моменту його вчинення. Стягнені штрафи використовувалися для потреб робітників підприємства [12].

Для всіх підприємств із зайнятістю понад 20 робітників роботодавці розробляли правила внутрішнього трудового розпорядку (regulamin pracy), що регламентували організацію праці та були обов'язковими для виконання сторонами трудового договору.

Правила внутрішнього трудового розпорядку складалися в письмовій формі та вивішувалися на видному місці протягом місяця з часу набрання чинності Законом «Про трудові договори робітників» або з часу відкриття підприємства.

У правилах висвітлювалися всі аспекти організації праці на підприємстві: порядок прийняття і звільнення робітників; основні обов'язки робітників та роботодавця; час початку і закінчення роботи та час, наданий для відпочинку і харчування; графік роботи по змінах; перелік вихідних і святкових днів; час і місце отримання заробітної плати; правила охорони праці і пожежної безпеки; час і місце видання робітникам спецодягу; відповідальність робітників за порушення трудових обов'язків.

Законодавство встановлювало такий порядок прийняття і затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку: роботодавець розробляв правила та вивішував на видному місці; робітники протягом тижня ознайомлювалися з прави-

лами; роботодавець подавав проект правил на узгодження інспектору праці відповідного округу; протягом 2 тижнів інспектор перевіряв відповідність правил нормам трудового законодавства; у разі відповідності інспектор затверджував правила, а роботодавець доводив їх зміст до відома робітників; аж тоді правила набирали чинності.

Зауважимо, що інспектор праці відмовляв у затвердженні, якщо вимоги правил погіршували становище робітників, і зобов'язував роботодавця протягом 3 днів їх замінити відповідно до закону. Робітник мав право розірвати трудовий договір впродовж 2 тижнів з дня ознайомлення з правилами. Якщо правила внутрішнього трудового розпорядку погіршували права робітника, гарантовані йому умовами трудового договору, то він міг звернутися до суду протягом місяця з часу набрання чинності правилами. У гірничих підприємствах правила внутрішнього трудового розпорядку затверджувалися інспектором праці та гірничим управлінням [13].

До роботодавців, які порушували порядок припинення трудових договорів та неправильно здійснювали відрахування із заробітних плат робітників, застосовувалося покарання у вигляді штрафу від 50 до 1000 злотих і/або арешту до 6 тижнів. А порушення строків видання свідоцтва про трудову діяльність та розрахункової книжки при звільненні, втрата розрахункової книжки, виплата заробітної плати в натуральній формі, недотримання порядку затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку та порушення цих правил робітниками тягло за собою штраф у розмірі від 10 до 500 злотих. До порушників, які виявилися не спроможними сплатити штраф, застосовувався арешт на строк 2 тижні.

Незважаючи на це, права робітників, гарантовані їм трудовими договорами, часто порушувались, про що свідчать вимоги страйкарів та справи в судах праці.

Доходимо висновку, що регулювання укладення та припинення трудових договорів на території Східної Галичини у міжвоєнний період здійснювалося на основі Розпоряджень Президента Другої Речі Посполитої та відповідних міністерств «Про трудові договори робітни-

ків» 1928 р., «Про трудові договори службовців» 1928 р., Міністерства праці та соціальної опіки і Міністерства промисловості та торгівлі «Про порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку в гірничих підприємствах» 1928 р. та низки інших нормативно-правових актів. Ними визначалися порядок укладення та підстави припинення трудового договору, зміст і строки трудового договору, випробування при прийнятті на роботу, порядок ведення розрахункових книжок, порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Також встановлювалася відповідальність за порушення умов трудових договорів.

В умовах економічних криз та масового безробіття робітники Східної Галичини, шукаючи роботу, щоб прогнати сім'ю, погоджувалися працювати навіть при порушенні прав, гарантованих їм умовами трудового договору. Результати проведених інспекцією праці перевірок свідчать про те, що більшість роботодавців нехтували нормами законодавства про працю, зловживали умовами випробувального терміну, тривалістю робочого часу, порядком виплати заробітної плати, розраховуючи на безвихідь робітників.

Опрацьовані джерела в порівнянні з сучасним трудовим законодавством України не пропонують механізмів регулювання переведення на іншу роботу, переважного права на залишення на роботі при звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, переважного права на укладення трудового договору в разі повторного прийняття на роботу, не визначають категорії робітників, до яких не застосовується випробування при прийнятті на роботу. Недоліком законодавства Другої Речі Посполитої, що регулювало укладення та припинення трудових договорів, вважаємо те, що правила внутрішнього трудового розпорядку були обов'язковими тільки для підприємств із зайнятістю понад 20 осіб, що обмежувало права робітників дрібних підприємств. Перспективними напрямками досліджень трудового законодавства Другої Речі Посполитої вважаємо вивчення норм, що регулювали оплату праці.

ПРИМІТКИ

1. Нараївський Р. Е. Правовий порадник / Р. Е. Нараївський. — Коломия : Рекорд, 1932. — С. 483.
2. Adamiecki W. Gospodarcze znaczenie bezpieczeństwa pracy / W. Adamiecki. — Warszawa : Instytut spraw społecznych, 1934. — S. 26.
3. Жовнір В. Форма договорів / В. Жовнір // Неділя. — 1937. — 28 березня. — Ч. 12. — С. 9.
4. Зільберман М. Й. Революційна боротьба трудящих Західної України (1924—1928 рр.) / М. Й. Зільберман. — Львів : Вид-во Львів. ун-ту, 1968. — С. 46.
5. Васюта І. К. Становище робітничого класу Західної України в період тимчасової часткової стабілізації капіталізму (1924—1929 рр.) / І. К. Васюта // Наукові записки. Історична серія / за ред. П. Т. Рущенко. — К. : Радянська школа, 1957. — Вип. II. — С. 47.
6. Липитчук О. Структура та діяльність судів праці в міжвоєнній Польщі / О. Липитчук // Вісник Львівського університету. Серія юридична. — 2002. — Вип. 37. — С. 192.
7. Rozporządzenie o umowie o prace robotników // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. — 1928. — № 35. — Poz. 324.
8. ДАЛО. — Ф. 1206. — Оп. 1. — Спр. 1733. — Арк. 1—12.
9. Rozporządzenie w sprawie zezwolenia niektórym kategorjom zakładów pracy na nieprowadzenie części rozrachunkowej w ksiąteczkach obrachunkowych. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. — 1928. — № 96. — Poz. 848.
10. Коріненко П. С. Новітня історія України / П. С. Коріненко, А. К. Фартушняк. — Тернопіль : Астон, 2007. — Ч. 3. — С. 352—354.
11. Rozporządzenie wydane w porozumieniu z Ministrami: Przemysłu i Handlu, Skarbu, Spraw Wojskowych, Komunikacji, Poczty i Telegrafów, Robot Publicznych oraz Reform Rolnych w sprawie ksiąg płacy i wykazów wypłat robotniczych oraz ksiąg niezbędnych dla kontroli nad stosunkiem pracy // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. — 1928. — № 96. — Poz. 847.
12. Ustawa o przeznaczeniu wpływów z kar pieniężnych na akcje kulturalno-oswiatowa i opiekuncza na rzecz robotników // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. — 1933. — № 32. — Poz. 274.
13. Rozporządzenie w sprawie instancji odwoławczych i trybu postępowania przy zatwierdzaniu regulaminów pracy w zakładach podległych ustawom górnictwom z wyjątkiem hut // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. — 1928. — № 88. — Poz. 781.

Маланий Оксана. Правове регулювання заключення і прекращення трудових договорів на території Восточної Галиції в міжвоєнний період (1918—1939 гг.). Проаналізовано законодавство, регулювавше заключення і прекращення трудових договорів на території Восточної Галиції в складі Другої Речі Посполитої (1918—1939 гг.). Определен порядок заключення і основи прекращення трудових договорів.

Ключевые слова: трудовой договор, сроки трудового договора, испытание при приеме на работу, основания прекращения трудового договора, расчетная книжка.

Malanii Oksana. Legal regulation of conclusion and termination of labor contracts in Eastern Galicia in the interwar period (1918—1939).

Analyzed of legislation governing the conclusion and termination of labor contracts in Eastern Galicia as part of the Second Rzeczpospolita (1918—1939). Defined order of the conclusion and the reasons for termination of employment contracts.

Key words: employment contract, terms of employment contract, the test case of employment, grounds for termination of contract, passbook.