

ІСТОРИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА САНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ В МІЖВОЄННИЙ ПЕРІОД (1917–1941 РР.)

Тетяна ЛЕЖНЄВА,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

SUMMARY

This scientific paper analyzes the historical and legal formation of such legal institution of labor law as labor law sanctions. Author defines the features of formation of this legal institution in period of 1917–1941 years, which is the period of the Soviet legal system formation. Author analyzes the main legal acts adopted by the Soviet authorities concerning disciplinary liability. The author emphasizes that in the period 1917–1941 years particular attention was paid to legal regulation enforcing labor discipline. It is determined that there were a number of labor law sanctions that were imposed by the decision of collectives of workers and employees of certain enterprises for breach of working time and the failure of internal labor regulations. It is found that the so-called “disciplinary comrade courts” could apply the following measures: 1) giving a reprimand with its announcement within the enterprise or institution; 2) temporary deprivation of the right to vote and to be elected to trade union organization for a period of not more than 6 months; 3) temporary transfer to a lower position (job) with remuneration of labor at a lower tariff rate for a period not exceeding one month; 4) assignment for severe socially necessary work with remuneration of labor at the rate of work performed; 5) in the case of persistent refusal to submit to comradesly discipline and several penalties applied, the guilty person could be proclaimed to be a non-labor element, dismissed from the enterprise and imprisoned in a concentration camp. It is concluded that in the period from the October Revolution to the beginning of the Great Patriotic War, the disciplinary sanctions and other disciplinary measures are the ones that mainly develop within the system of labor law sanctions. It is established that the fines were canceled immediately after the revolution. It is found that this period is also characterized by a broad criminalization of acts that violate law and order in the workplace.

Key words: historical and legal characteristic, sanctions of labor law, labor legislation.

АНОТАЦІЯ

У статті аналізується історико-правове становлення такого правового інституту трудового права, як санкції трудового права. Автором визначаються особливості становлення цього правового інституту в період 1917–1941 рр., у період становлення радянської системи права. Проаналізовано основні нормативно-правові акти, прийняті радянською владою у сфері притягнення до дисциплінарної відповідальності. Автором підкреслюється, що в період 1917–1941 рр. особлива увага приділялася правовому регулюванню забезпечення дотримання трудової дисципліни. Визначено, що існувала низка стягнень трудового права, які накладалися за рішенням колективів робітників і службовців окремих підприємств за порушення режиму робочого часу і невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку. Встановлено, що так звані «дисциплінарні товариські суди» могли застосовувати такі заходи: 1) догана з оголошенням її на підприємстві або установі; 2) тимчасове позбавлення права участі у виборах і права бути обраним до профспілкових організації на термін не більше 6 місяців; 3) тимчасове переміщення на нижчу за ієрархією посаду з оплатою за нижчою тарифною ставкою на строк не більше одного місяця; 4) направлення на важкі суспільно необхідні роботи з оплатою за ставкою виконуваних робіт; 5) у разі наполегливого небажання підкоритися товариській дисципліни та декількох стягнень винний як нетрудовий елемент звільнявся від підприємства і передавався в концентраційний табір. Зроблено висновок, що в період від Жовтневої революції до початку Великої Вітчизняної війни в системі санкцій трудового права розвивається переважно система дисциплінарних санкцій, інших заходів дисциплінарного впливу. Встановлено, що штрафи були скасовані відразу після революції. З'ясовано, що для цього періоду також характерна широка криміналізація діянь, які порушували правопорядок у сфері праці.

Ключові слова: історико-правова характеристика, санкції трудового права, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Реформування трудового права вимагає знання й урахування фундаментальних історико-правових положень, розроблених не одним поколінням учених. Врахування основних етапів становлення трудового законодавства, традицій вітчизняної правової думки є необхідним для ефективної реалізації правотворчої діяльності в Україні. Уже декілька десятиліть із моменту проголошення незалежності України гостро ставиться питання щодо необхідності кодифікації системи трудового законодавства з врахуванням функцій, реалізація яких як основне завдання ставиться перед сучасною державою.

Тому знання історичного шляху розвитку правових інститутів трудового права є запорукою перспективного

реформування та вдосконалення трудового законодавства нашої держави. Це твердження, безперечно, стосуються й одного з інститутів трудового права – санкцій.

Мета дослідження – визначення особливостей правової регламентації застосування санкцій трудового права в Україні в міжвоєнний період (1917–1941 рр.).

Історико-правовому аналізу становлення трудового права як галузі права присвячені наукові праці О.М. Волкової, В.М. Догадова, В.М. Курицина, Г.М. Манова, В.П. Портнова, С.Л. Роніна, А.М. Лушнікова та інших.

Виклад основного матеріалу. На початку жовтня 1917 р. були заборонені грошові штрафи, що накладалися на робітників рішенням завідувача підприємством. Однак біль-

шість законопроектів і змін до Статуту про промислову працю так і не були прийняті [1, с. 103].

На другий день після жовтневого перевороту був створений Народний комісаріат праці РРФСР. Початок формуванню радянського трудового законодавства було покладено декретом Ради Народних Комісарів (далі – РНК) про восьмигодинний робочий день, тривалість і розподіл робочого часу від 29 жовтня 1917 р. [2].

У січні 1918 р. III Всеросійським з'їздом Рад приймається Декларація прав трудящих і експлуатованого народу, що передбачала загальну трудову повинність [3]. А в грудні 1918 р. приймається Кодекс законів про працю РРФСР [4] (далі – КЗпП РРФСР), що передбачав трудову повинність громадян з 16 років (ст. 1) і право на застосування праці громадян за своєю спеціальністю й за винагороду, яка установлена для цього виду робіт (ст. 10). Залучення трудящих до роботи здійснювалося через відділи розподілу робочої сили (ст. 16). Відділ міг зобов'язати особу чи установу, які безпідставно відмовили трудящому в прийнятті на постійну роботу, надалі надати трудящому роботу й, крім того, притягнути цю особу чи установу до сплати трудящому винагороди згідно з тарифом за весь період часу з моменту позбавлення роботи і до моменту фактичного надання роботи на підставі виданої відділом праці постанови (ст. 19).

У КЗпП РРФСР уперше суттєво викристалізувалася виробнича функція трудового права. Так, згідно зі ст. 118 КЗпП РРФСР трудящий, який систематично виробляв виробів менше встановленої норми виробітку, міг бути за постановою відповідної розцінкової комісії переведений на іншу роботу тієї ж групи і категорії чи переведений у нижчу групу або категорію з відповідним зниженням винагороди. У КЗпП РРФСР передбачалося, що належна продуктивність праці забезпечується, крім дотримання зазначених у ньому постанов про норми виробітку і про норми продуктивності підприємств, установ і господарств, також і правилами внутрішнього розпорядку (ст. 121). Правила внутрішнього розпорядку повинні були містити зрозумілі, точні та за можливістю вичерпні вказівки: а) про загальні обов'язки всіх трудящих (дбайливе ставлення до наданих матеріалів і знарядь праці, підпорядкування вказівкам керівників щодо виконання робіт, дотримання встановленої норми робочого часу тощо); б) про спеціальні обов'язки трудящих цієї галузі виробництва; в) межі й порядок відповідальності за порушення зазначених у п. «а» і «б» обов'язків (ст. 124).

Особливу увагу в умовах громадянської війни приділяли трудовій дисципліні. За рішенням колективів робітників і службовців окремих підприємств вводилися різні види стягнень за порушення режиму робочого часу та невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку. Рекомендовані заходи ставали більш суворими у зв'язку з ускладненням загальної обстановки в країні [5, с. 572]. Так, Петроградська рада народного господарства в прийнятій у 1918 р. постанові про підвищення продуктивності праці передбачила такі заходи дисциплінарного впливу: за перший проступок – публічне повідомлення колективу цеху про провину; за другий проступок – публічне повідомлення про проступок колективу цеху і всім робітничим організаціям; за третій проступок – звільнення з позбавлення права на допомогу із соціального страхування на два місяці [6, с. 177]. Постанови колективів деяких підприємств, спрямовані на посилення трудової дисципліни, містили також й інші заходи впливу: позбавлення на певний строк продовольчого пайка, зниження премії, відрахування

із заробітної плати, передача розгляду проступку дисциплінарному товариському суду, звільнення тощо. Згодом більшість із зазначених заходів дисциплінарного характеру було узагальнено і законодавчо закріплено в Декреті РНК «Про робочі дисциплінарні товариські суди» від 14 листопада 1919 р. [7], Декреті РНК про боротьбу з прогулами від 27 квітня 1920 р. [8] і в низці статей Загального положення про тариф від 17 червня 1920 р. [9].

Дисциплінарні товариські суди, які створювалися на підприємствах, могли застосовувати такі заходи: 1) догана з оголошенням її на підприємстві або установі; 2) тимчасове позбавлення права участі у виборах і права бути вибраним у профспілкові організації на строк не більше 6 місяців; 3) тимчасове переміщення на нижчу за ієрархією посаду з оплатою за нижчою тарифною ставкою на строк не більше одного місяця; 4) направлення на важкі суспільно необхідні роботи з оплатою за ставкою робіт, що виконуються; 5) у випадку наполегливого небажання підкоритися товариській дисципліні винний у декількох стягненнях як нетрудовий елемент звільнявся з підприємства і передавався до концентраційного табору (п. 9 Декрету РНК «Про робочі дисциплінарні товариські суди» від 14 листопада 1919 р. [7]). А за прогул винний карався не тільки утриманням із заробітної плати і премії (грошової або натуральної), але й повинен був компенсувати прогул відпрацюванням у понаднормовий час або свято (ст. 1 Декрету РНК про боротьбу із прогулами від 27 квітня 1920 р. [8]). За систематичне невиконання норми виробітку працівник міг каратися зниженням розряду, а за несумлінне і надмірно недбале ставлення до своїх обов'язків міг бути звільнений (§ 29, 30 Загального положення про тариф від 17 червня 1920 р. [9]).

КЗпП РРФСР 1922 р. [4] реабілітував договірні засади, причому умови всіх договорів і угод про працю не повинні були погіршувати положення працівників у порівнянні з нормами, установленими КЗпП, оскільки в протилежному випадку вони визнавалися недейсними. Без згоди працівника не допускалося переведення на іншу роботу, у тому числі зміна трудової функції, передбаченої трудовим договором. Відбувся відхід від твердо фіксованого робочого часу в сторону встановлення максимального восьмигодинного робочого дня, причому в колективних і трудових договорах могло бути встановлене подальше його скорочення. Нарешті, КЗпП 1922 р. був набагато менш прямолінійний та ідеологізований, мав загалом компромісний характер, виконуючи не тільки соціально-захисну, але й економічну функцію [10; 11; 12, с. 36–40; 13].

Значне місце в Кодексі РРФСР 1922 р. приділялося питанням трудової дисципліни, регламентованим у гл. VI про правила внутрішнього розпорядку. Передбачалися типові й договірні види правил внутрішнього розпорядку. Перші видавалися Народним комісаріатом праці за погодженням із Всесоюзною центральною радою професійних спілок (далі – ВЦРПС) і Вищою радою народного господарства, другі ж розроблялися спільно адміністрацією й профспілкою та затверджувалися інспектором праці. У будь-якому разі правила внутрішнього розпорядку не повинні були суперечити ні трудовому законодавству, ні колективному договору, що діяв на підприємстві. Питання про дисциплінарну відповідальність за загальносоюзним законодавством повинні були вирішуватися в порядку підпорядкованості.

КЗпП Української Радянської Соціалістичної Республіки (далі – КЗпП УРСР) 1922 р. містив п. 83, який встановлював матеріальну відповідальність найманого працівника. Наймач мав право за псування приладів, виробів і ма-

теріалів, через недбалість найманого працівника чи внаслідок невиконання ним правил внутрішнього розпорядку, за постановою розцінково-конфліктної комісії, за один раз стягнути з його заробітку вартість пошкодженого, проте не більше однієї третини його місячної тарифної платні. Зазначалося також, що граничні розміри відповідальності працівників за окремі види майна встановлюються спеціальним законом та інструкціями, що видаються народними комісаріатами праці СРСР та УРСР за погодженням із ВЦРПС чи Радою профспілок УРСР.

Скасування загальної трудової повинності, залучення до праці лише в порядку особистої матеріальної зацікавленості працівника зробили непотрібними такі заходи підтримання трудової дисципліни, які застосовувалися в період «воєнного комунізму» (наприклад, притягнення порушників дисципліни до суду). В умовах безробіття звільнення порушника з роботи було досить суворим заходом, і одним із завдань законодавця було запобігання зловживанням у зв'язку із застосуванням цієї санкції. Тому КЗпП 1922 р. допускав розірвання договору за порушення працівником трудової дисципліни лише у випадку систематичного невиконання працівником своїх обов'язків або прогулу більше трьох днів поспіль або більше шести днів протягом місяця (пп. «г» і «е» ст. 47). Згодом п. «е» ст. 47 КЗпП був викладений у новій редакції, відповідно до якої звільнення працівника допускалося у випадку неявки на роботу загалом протягом трьох днів на місяць без поважних причин (постанова ВЦВК і РНК РРФСР від 22 липня 1927 р.) [14]. Цей захід був продиктований особливими умовами індустріалізації, коли було потрібно підвищити рівень дисципліни та продуктивності праці.

Надалі були прийняті ще більш рішучі заходи з ліквідації прогулів загалом. Так, п. 1 постанови РНК РРФСР від 6 березня 1929 р. [15] надав адміністрації державних підприємств право накладати на порушників трудової дисципліни всі можливі види стягнень, передбачені табелем стягнень (догана з оголошенням у цеху або відділі й повідомленням фабзавкому, звільнення) [16], а постановою РНК СРСР від 5 липня 1929 р. на адміністрацію підприємств була покладена відповідальність за потурання порушникам трудової дисципліни.

У зв'язку з введенням режиму економії було переглянуто питання про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству. Відповідно до постанови ЦВК і РНК СРСР від 12 червня 1929 р. «Про майнову відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну ними наймачам» [17] працівники притягувалися до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну наймачеві під час виконання службових обов'язків, у розмірі дійсної шкоди (бралися до уваги лише прямі збитки, але не упущена вигода), але не більше 1/3 тарифної ставки працівника, якщо шкода викликана недбалістю в роботі або порушенням закону, правил внутрішнього трудового розпорядку, спеціальних інструкцій або розпоряджень наймача. У постанові перераховувалися і конкретні випадки, коли працівник притягувався до обмеженої відповідальності (хоча термін «обмежена відповідальність» у постанові був відсутній – прим. Т. Л.): псування, знищення або втрата матеріалів і продукції; недобір грошових сум, втрата документів, повне або часткове знецінення документів; недостача цінностей, переданих під відповідальність працівника, понад передбачених норм; неправильне витрачання грошових сум, виданих на господарські потреби (ст. 1).

Крім обмеженої відповідальності, яка застосовувалася в більшості випадків, постановою була передбачена також

і повна відповідальність, тобто відповідальність у межах повного розміру шкоди і без обмежень розміром заробітної плати. Так, у ст. 2 зазначеної постанови передбачалося, що робітники і службовці несуть майнову відповідальність перед наймачем за заподіяну останньому шкоду в межах повного розміру шкоди в таких випадках:

а) коли шкода заподіяна діями працівника, що містять ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

б) коли спеціальними законами на працівника покладена повна або підвищена, порівняно із зазначеною в ст. 1 межею, майнова відповідальність за шкоду, заподіяну наймачеві під час виконання службових обов'язків;

в) коли між працівником і наймачем є особливий письмовий договір про прийняття на себе працівником повної або підвищеної, порівняно із зазначеною в ст. 1 межею, майнової відповідальності за недостачу, понад передбачені норми, цінностей, переданих під відповідальність працівника для зберігання або для інших цілей;

г) коли шкода заподіяна не під час виконання службових обов'язків.

Постанова передбачала також і порядок відшкодування шкоди.

Постановою ЦВК і РНК СРСР від 18 листопада 1929 р. «Про умови праці працівників роздрібної торгової мережі» [18] введено повну матеріальну відповідальність за псування і втрату зазначеними працівниками довірених їм товарів та іншого майна. Постановою ЦВК і РНК СРСР від 27 травня 1932 р. «Про майнову відповідальність працівників за матеріали та вироби і за майно підприємства чи установи, видане в користування працівникам» [19] було передбачено, що працівник несе майнову відповідальність за матеріали і вироби та за видане йому в користування майно підприємства чи установи (одяг, інструменти, вимірювальні прилади тощо) як у випадку розкрадання чи умисного псування ним матеріалів, виробів і майна, так і у випадку втрати чи псування, що сталися через недбалість. Граничні розміри відповідальності працівників зв окремих видами майна, а також залежно від їх вини (умислу чи необережності) встановлювалися Інструкцією Народного комісаріату праці СРСР від 1 червня 1932 р. «Про майнову відповідальність працівників за матеріали і вироби і за майно підприємства або установи, видане у користування працівникам» [19].

У зв'язку з ліквідацією безробіття й припливом із села в промисловість і будівництво значної кількості працівників особливої актуальності набули питання трудової дисципліни та дисциплінарної відповідальності. Згідно зі ст. 2 Постанови «Про Основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР і союзних республік» [20] від 13 жовтня 1929 р. притягнення до дисциплінарної відповідальності здійснювалось або в порядку підлеглості, або в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку й прикладеними до них таблицями стягнень. Відповідно до ст. 5 зазначеної постанови посадові особи певних категорій, передбачені спеціальними законами Союзу РСР і союзних республік, підлягали відповідальності в порядку підлеглості також і за вчинки, які хоча й не були порушенням обов'язків служби та трудової дисципліни, але були не сумісні з гідністю і призначенням посадових осіб цих категорій через особливий характер виконуваних ними обов'язків. Дисциплінарними стягненнями, які накладалися у порядку підлеглості, були такі: а) зауваження; б) догана; в) переведення на нижчу за ієрархією посаду на строк не більше одного року; г) звільнення з посади (ст. 7).

Особливе значення зміцнення трудової дисципліни мало в галузі залізничного й водного транспорту, зв'язку, енергопостачання тощо. У зв'язку із цим в 1932–1934 рр. були видані спеціальні статuti про дисципліну робітників і службовців відповідних галузей, що передбачали більш суворі, ніж у правилах внутрішнього розпорядку, стягнення за порушення трудової дисципліни.

Істотну роль у підтриманні трудової дисципліни відігравали виробничо-товариські суди [21]. Більше різносторонньою та активною стала участь громадських організацій у зміцненні трудової дисципліни. Одночасно розширювалися права адміністрації в частині застосування санкцій за систематичне порушення трудової дисципліни. Якщо за першою редакцією КЗпП 1922 р. звільнення за систематичне порушення трудової дисципліни могло бути застосоване не інакше, як за рішенням розціночно-конфліктної комісії, то з 1930 р. воно вже допускалося за одностороннім наказом наймача [22, с. 509].

Більш рішуче стала проводитись боротьба із прогулами як із серйозним порушенням трудової дисципліни. У Постанові ЦВК і РНК СРСР «Про звільнення за прогул без поважних причин» від 15 листопада 1932 р. [23] вказувалося, що чинне трудове законодавство (п. «е» ст. 47 Кодексу законів про працю РРФСР і відповідні пункти кодексів інших союзних республік) допускає звільнення за прогул працівника без поважних причин лише в тому випадку, якщо такий прогул мав місце протягом 3 днів загалом протягом місяця, що за умов відсутності безробіття заохочує прогули, порушує нормальний хід виробництва і завдає шкоди інтересам трудящих. Тому цією постановою встановлювалося, що в разі «хоча б одного дня неявки на роботу без поважних причин працівник підлягає звільненню з підприємства або установи з позбавленням його права користуватися виданими йому як працівникові цього підприємства або установи продовольчими й промтоварними картками, а також із позбавленням його права користування квартирою, наданою йому в будинках цього підприємства або установи».

Одночасно активно велася боротьба із самовільним залишенням роботи. Особами, які самовільно залишають роботу, вважалися робітники і службовці, що перервали трудові відносини з підприємством або установою без завчасного попередження про це адміністрацію, не дочекавшись заміни іншим працівником або закінчення встановленого під час найму строку; ті, які більше одного разу протягом 12 місяців звільнялися з роботи за власним бажанням за наявності укладеного трудового договору на невизначений строк; молоді фахівці, які залишили роботу до закінчення встановленого строку. Робітники і службовці, які самовільно залишили роботу, бралися на особливий облік під час звернення за роботою: вони не направлялися на роботу в промисловість і транспорт протягом шести місяців. За злісне порушення трудової дисципліни була вперше введена кримінальна відповідальність [24, с. 20].

Поступово в трудовому законодавстві стали переважати адміністративні засади, а договірний елемент фактично було зведено нанівець. У першій половині 30-х рр. ХХ ст. відбувся своєрідний «великий перелом» у радянському трудовому праві, що означало його переважну орієнтацію на вирішення виробничих завдань [25, с. 94–106; 26, с. 113–172]. З 1930–1931 рр. спростилося залучення працівників до роботи у вихідні дні, а заробітна плата стала видаватися в позаробочий час (а не в робочий, як того вимагав КЗпП 1922 р.). Звільнення за власним бажанням не заборонялися,

але «літуні» могли позбавлятися допомоги з безробіття, продуктивних карток і виселятися з відомчого житла. За «злісне порушення трудової дисципліни» запроваджувалася кримінальна відповідальність. Ці заходи вводилися переважно підзаконними актами. Апогеєм стали акти 1938–1940 рр., коли вже за неодноразові порушення трудової дисципліни (прогул, запізнення на роботу, випуск бракованої продукції, самовільний перехід на інше підприємство тощо) передбачалося кримінальне покарання. Затвердження Постановою РНК СРСР «Про введення трудових книжок» від 20 грудня 1938 р. [27] трудових книжок для всіх працівників, що пропрацювали більше п'яти днів, мало яскраво виражений адміністративний («з метою обліку робочої сили») і навіть каральний характер (виявити «не залучених до роботи»).

Постановою РНК СРСР, ЦК ВКП (б) і ВЦРПС від 23 грудня 1938 р. «Про заходи щодо впорядкування трудової дисципліни, поліпшення практики державного соціального страхування і боротьби зі зловживаннями в цій справі» [28] стосовно робітників і службовців, які допустили запізнення на роботу без поважних причин, або передчасно пішли на обід, або запізнилися після обіду, або передчасно залишили робоче місце, або ледарювали в робочий час, встановлювалися такі стягнення: зауваження або догана, або догана з попередженням про звільнення; переведення на іншу оплачувану менше роботу на строк до трьох місяців або на нижчу за ієрархією посаду. А якщо робітник або службовець допустив три таких порушення протягом одного місяця або чотири порушення протягом двох місяців поспіль, він підлягав звільненню як прогульник, порушник закону про працю і трудову дисципліну (ч. 4 і 5 ст. 1). За ухилення від проведення заходів щодо зміцнення трудової дисципліни і неприйняття заходів проти прогульників, літунів і нехлюїв керівники підприємств, установ, цехів і відділів могли бути притягнуті вищими органами до відповідальності аж до зняття з роботи і віддання до суду (ст. 2). У випадку звільнення робітника чи службовця без достатньої підстави оплата за вимушений прогул провадилася в розмірі середньої заробітної плати, але не більше ніж за 20 днів, причому адміністрація підприємств й установ, фабзавкомів, місцевкомів й розціночно-конфліктні комісії зобов'язані були розглядати скарги на неправильне звільнення протягом 3 днів від дня надходження скарги, а судові органи – протягом 5 днів (ст. 4).

Висновки. У період від Жовтвеної революції до Великої Вітчизняної війни розвивається переважно система дисциплінарних санкцій, інших заходів дисциплінарного впливу (хоча штрафи скасовано відразу після революції). Для цього періоду також характерна широка криміналізація діянь, що порушували правопорядок у сфері праці.

Список використаної літератури

1. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с.
2. О восьмичасовом рабочем дне : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 29.10.1917 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10.
3. Декларация о правах трудящегося и эксплуатируемого народа от 13 января 1918 года // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 15. – Ст. 215.

4. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // *Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР*. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.

5. История советского государства и права: становление советского государства и права (1917–1920 гг.) : в 3 кн. / редкол.: А.П. Косицын (Отв. ред.), В.М. Курицын, Г.Н. Манов, В.П. Портнов, С.Л. Ронин. – М. : Наука, 1968– . – Кн. 1. – 1968. – 607 с.

6. Национализация промышленности и организация социалистического производства в Петрограде (1917–1920 гг.) : [документы и материалы] : в 2 т. / под ред. А.В. Венедиктова ; сост.: М.В. Киселева, А.Я. Сартакова. –Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1960– . – Т. 2. – 1960. – 422 с.

7. О рабочих дисциплинарных товарищеских судах (Положение) : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14.11.1919 г. // *Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР*. – 1919. – № 56. – Ст. 537.

8. О борьбе с прогулами : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 27.04.1920 г. // *Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР*. – 1920. – № 36. – Ст. 172.

9. Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР) : Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 17.06.1920 г. // *Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР*. – 1920. – № 61–62. – Ст. 276.

10. Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. / К.М. Варшавский – СПб. : Academia, 1923. – 108 с.

11. Войтинский И.С. Пятнадцатилетие советского трудового права / И.С. Войтинский // *Советское государство*. – 1932. – № 9–10. – С. 103–122; Войтинский И.С. Пятнадцатилетие советского трудового права / И.С. Войтинский // *Советское государство*. – 1932. – № 11–12. – С. 29–60.

12. Троицкий И.К. К 15-летию трудового законодательства и 10-летию КЗоТ / И.К. Троицкий // *Вопросы труда*. – 1932. – № 11–12. – С. 36–40.

13. КЗоТ РСФСР 1922 года и современность / под ред. Ю.П. Орловского // *Труды ВЮЗИ*. – 1974. – Т. 35. – 218 с.

14. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР : Постановление Всесоюзного Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 22.07.1927 г. // *Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР*. – 1927. – № 28. – Ст. 577.

15. О мерах к укреплению трудовой дисциплины в государственных предприятиях : Постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР от 06.03.1929 г. // *Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР*. – 1929. – № 19. – Ст. 167.

16. Об утверждении Примерных правил внутреннего трудового распорядка для промышленных предприятий : Постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР от 19.07.1927 г. // *Известия Народного комиссариата труда СССР*. – 1927. – № 32–33.

17. Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета На-

родных Комиссаров СССР от 12.06.1929 г. // *Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР*. – 1929. – № 42. – Ст. 367.

18. Об условиях труда работников мелкорозничной торговой сети : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 18.11.1929 г. // *Известия Народного комиссариата труда СССР*. – 1930. – № 31–32.

19. Об имущественной ответственности работников за материалы и изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 27.05.1932 г. // *Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР*. – 1932. – № 40. – Ст. 242.

20. Об Основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 13.10.1929 г. // *Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР*. – 1929. – № 71. – Ст. 670.

21. О производственно-товарищеских судах на фабриках, заводах, в государственных, общественных учреждениях и предприятиях : Постановление Всесоюзного Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 20.02.1931 г. // *Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР*. – 1931. – № 14. – Ст. 160.

22. История советского государства и права: советское государство и право в период строительства социализма (1921–1935 гг.) : в 3 кн. / редкол.: С.С. Иванов, В.М. Курицын, Е.А. Скрипилев (отв. ред.), Р.О. Халфина, О.И. Чистяков. – М. : Наука, 1968– . – Кн. 2. – 622 с.

23. Об увольнении за прогул без уважительных причин : Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 15.11.1932 г. // *Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР*. – 1932. – № 78. – Ст. 475.

24. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства : [учебное пособие] / О.Н. Волкова; Всесоюз. юрид. заоч. ин-т. – М. : ВЮЗИ, 1986. – 63 с.

25. Давидович Я.И. Очерки правового регулирования труда в годы Великого перелома (по материалам Ленинграда) / Я.И. Давидович // *Ученые записки Ленинградского юрид. института*. – Вып. 1. – 1939. – С. 94–109.

26. Догадов В.М. Этапы развития советского трудового права / В.М. Догадов // *Ученые записки ЛГУ*. – 1949. – № 107. Серия «Юридические науки». – Вып. 2. – С. 113–172.

27. О введении трудовых книжек : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 20.12.1938 г. // *Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР*. – 1938. – № 58. – Ст. 329.

28. О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле : Постановление Совета Народных Комиссаров СССР, Центрального комитета ВКП(б) и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 23.12.1938 г. // *Собрание постановлений правительства СССР*. – 1939. – № 1. – Ст. 1.