

18. *Овсеян Ж. И.* Акты органов судебного (квазисудебного), конституционного контроля. // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 114-123.
19. *Скакун О. Ф.* Теорія держави і права (енциклопедичний курс). – 2-ге видання. – Харків : Еспада, 2009. – С. 752.
20. *Телітко В. Е.* Судова правотворчість як гарантія ефективного правосуддя // Юридичний авангард. – 2009. – № 1. – С. 71-76.
21. Юридична енциклопедія : в 6 т. – Т. 4 : Н-П / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. – К. : Укр. енцикл. – 2002. – С. 720.

***Мазан Л. М. Решение Конституционного Суда Украины о признании правовых актов неконституционными – основание обратного действия закона во времени.***

*В статье раскрывается порядок действия во времени решений Конституционного Суда Украины о признании правовых актов неконституционными та их обратное действие во времени.*

***Ключевые слова:*** акты Конституционного Суда Украины, решение Конституционного Суда Украины, нормативно-правовые акты, обратное действие закона во времени.

***Mazan L. M. The decisions of the Constitutional Court of Ukraine on the recognition of legal acts unconstitutional – the basis of retroactive force of law in time.***

*The article reveals the order of action in time decisions of the Constitutional Court of Ukraine on the recognition of legal acts unconstitutional and their retroactive force in time.*

***Key words:*** The acts Constitutional Court of Ukraine, the decisions Constitutional Court of Ukraine, the normative-legal acts, retroactive force of law in time.

***Маринич Л. В.***  
***Східноєвропейський університет***  
***економіки і менеджменту (м. Черкаси)***

## **ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В ПЕРІОД ВЕЛИКОЇ ВІТЧИЗНЯНОЇ ВІЙНИ**

*У статті здійснений аналіз і дана характеристика основ трудового законодавства в період Великої Вітчизняної війни на українських землях. Особлива увага приділена питанням регулювання робочого часу та часу відпочинку жінок, інвалідів та молоді, питанням оплати праці.*

***Ключові слова:*** трудова мобілізація, трудова повинність, режим робочого часу, оплата праці.

Зміна правових орієнтирів у зв'язку зі спалахом на українських землях війни із німецько-фашистськими загарбниками (1941-1945 рр.) в ракурсі трудових правовідносин дає нам зразки правової поведінки при виникненні надзвичайних ситуацій в країні в галузі регулювання дисципліни праці, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, правового становища жінок, інвалідів та неповнолітніх осіб. Адже саме в той період найбільш детально були відпрацьовані норми трудового права, які застосовують держави і зараз під час збройних конфліктів.

Питання регулювання трудових відносин в період Великої вітчизняної війни

отримали детальну розробку в працях багатьох вчених, зокрема, С. Вишневецької, О. Волкової, І. Голякова, І. Киселева, А. Процевського, І. Павлова, П. Орлова та інших.

Розпочата в кінці червня 1941 року війна стала наслідком перебудови всієї економіки радянської держави на військовий лад. Мобілізація більшої частини працездатного населення чоловічої статі вимагала прийняття спеціальних заходів для забезпечення народного господарства "трудовими кадрами" [1, с. 25]. З'явилася низка нормативних актів вищих органів державної влади та управління. В цілому ці нормативні акти стосувалися таких правових інститутів, як трудова мобілізація та трудова повинність; робочого часу та часу відпочинку; трудової дисципліни та відповідальності за її порушення.

Трудовою мобілізацією на той час було охоплено все працездатне населення. Зокрема, Указом Президії Верховної Ради СРСР від 13 лютого 1942 року на період воєнного часу була оголошена мобілізації працездатного населення для роботи на підприємствах та в будівництві [2, с. 124]. В самому Указі, проте контингент мобілізованих був обмежений працездатними громадянами, які мешкали в містах, з числа непрацюючих на державних підприємствах або в установах, та з осіб, які не навчалися в вищих або середніх навчальних закладах. Мобілізаційний вік для чоловіків був встановлений від 16 до 55 років, а для жінок від 16 до 45 років. В подальшому Указом Президії Верховної Ради СРСР від 19 вересня 1942 року вік для жінок було збільшено до 50 років. При цьому згідно Указу Президії Верховної Ради СРСР від 13 лютого 1942 року не підлягали мобілізації жінки, які мали немовлят, а також малолітніх дітей за відсутності інших членів сім'ї, здатних забезпечувати догляд за ними. Цим Указом розповсюджувалось звільнення від мобілізації жінок, які мали дітей віком до восьми років; але в подальшому Указом від 7 серпня 1943 року була дозволена мобілізація жінок, які мали дітей віком від 14 років за умов надання дитині місця в дитячому садочку. Проте, трудова мобілізація не розповсюджувалась на молодь віком від 16 до 18 років, яка була покликана до професійних шкіл, ремісничих та залізничних училищ. За своєю юридичною природою акти трудової мобілізації були адміністративними актами. Мобілізованому видавався спеціальний мобілізаційний листок. Ухилення від мобілізації для роботи на виробництві або будівництві суворо каралося, а саме: особи піддавалися кримінальній відповідальності та за вироком суду направлялась на примусові роботи за місцем проживання на строк до одного року.

Крім трудової мобілізації війна примусила країну розширити застосування трудової повинності. У зв'язку з цим Указом Президії Верховної Ради СРСР від 22 червня 1941 року воєнною владою було надано право оголошувати трудову повинність для задоволення воєнних потреб в місцевостях, що знаходилися на військовому стані. А постановою РНК СРСР від 10 серпня 1942 року були визначені можливі випадки оголошення трудової повинності. Трудова повинність, зокрема, в воєнний час могла бути оголошена: а) для виконання оборонних робіт та інших воєнних потреб; б) для заготовки палива; в) для виконання спеціальних будівельних робіт та інших важливих державних завдань; г) для охорони шляхів сполучення, будівель, засобів зв'язку, електромереж; д) для боротьби з пожежами, епідеміями та стихійними лихами [2, с. 129]. До трудової повинності, згідно постанови, не притягались особи, які не досягли 16 років, а також чоловіки після 55 років та жінки після 45 років; вагітні жінки, починаючи з п'ятого місяці вагітності; жінки, які мали

немовлят та дітей віком до восьми років в разі відсутності інших членів родини, які могли здійснювати за ними догляд; які тимчасово втратили працездатність, на строк до її відновлення, а також інваліди 1 та 2 групи. Постанова РНК СРСР від 10 серпня 1942 року містила вказівки на те, що залучення громадян у воєнний час до трудової повинності допускалося на строк до двох місяців [3, с. 57]. Тим самим підкреслювався тимчасовий характер таких робіт, підтвердженням тому є посилення на збереження за такими працівниками їх постійного місця роботи, займаної посади та житлової площі.

Для забезпечення підприємства робочою силою держава була змушена поставити питання про залучення до трудової повинності інвалідів 3 групи з числа інвалідів праці. Працевлаштування інвалідів 3 групи, які отримували пенсію за державним соціальним страхуванням, внаслідок прийнятої 28 серпня 1942 року Постанови РНК СРСР стало не тільки їх правом, але й обов'язком за невиконання якого припинялася виплата пенсії. Наркомати соціального забезпечення були зобов'язані впродовж трьох місяців направляти непрацюючих інвалідів праці 3 групи на підприємства. При цьому повинні були дотримані наступні умови: 1) вік чоловіка не повинен перевищувати 55 років, а для жінок – 50 років; 2) інваліди праці повинні були направлені на роботу за місцем проживання; 3) при прийнятті рішення про направлення на роботу повинен був братися до уваги висновок ВТЕК про стан здоров'я інвалідів [3,64]. Не підлягали обов'язковому працевлаштуванню жінки-інваліди праці 3 групи, які годували дітей, а також жінки-інваліди праці 3 групи, які мали дітей віком до восьми років.

Поряд з посиленням правового примусу по відношенню до правопорушника трудової дисципліни законодавство про працю воєнного часу встановило цілу низку заходів морального та матеріального заохочення добросовісним працівникам. Крім того Велика Вітчизняна війна утворила нову категорію інвалідів – інвалід Великої Вітчизняної війни. І тим самим перед Урядом держави було гостро поставлено питання про забезпечення цієї категорії громадян роботою. Постановою від 22 травня 1942 року Раднарком УРСР зобов'язав прокуратуру притягати посадових осіб до кримінальної відповідальності за необгрунтовану відмову в прийомі на роботу інвалідів Великої Вітчизняної війни.

В 1944 року з'являється така форма працевлаштування інвалідів, як бронювання робочих місць та посад. Так, наприклад, рішенням Київського міськвиконкому від 29 жовтня 1944 року на керівництво підприємств був покладений обов'язок заміщувати в першу чергу інвалідами Вітчизняної війни всі вивільнені посади згідно особливого переліку [4]. Для інвалідів 1 та 2 групи утворювались трудові інтернати, метою яких було повне державне забезпечення інвалідів та підготовка їх до трудової діяльності шляхом навчання новим професіям. Поряд з інтернатами загального типу для інвалідів, які потребували стороннього догляду, утворювались інтернати лікарняного типу.

Особливе значення в умовах воєнного стану набула боротьба по зміцненню трудової дисципліни. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 грудня 1941 року була значно підвищена відповідальність за самовільне залишення робітниками та службовцями підприємств воєнної промисловості, а Указом Президії Верховної Ради СРСР від 15 квітня 1943 року було введено воєнний стан на всіх залізничних станціях. Указ встановлював відповідальність працівників залізничного транспорту за злочини по службі разом з військовослужбовцями, з часом дію цього Указу було розповсюджено на річковий та морський транспорт. Одним з “тяжких” порушень

трудової дисципліни, які в умовах війни набули особливої небезпеки були прогули без поважних причин. Міра покарання по відношенню до прогульника полягала в передачі до суду на виправно-трудові роботи за місцем роботи на строк до шести місяців з утриманням із заробітної плати до 25 % за вироком суду.

Воєнний стан вимагав прийняття надзвичайних та невідкладних заходів по перебудові режиму робочого часу. З цією метою 26 червня 1941 року, тобто з початком війни, був виданий Указ Президії Верховної Ради СРСР “Про режим робочого часу робітників та службовців у воєнний час” [5, с.105]. Цим Указом вводились понаднормові роботи тривалістю від однієї до трьох годин в день. До обов’язкових понаднормових робіт не залучалися: вагітні жінки, починаючи з шести місяців вагітності, а також жінки, які годували немовлят протягом шести місяців. Оплата обов’язкових понаднормових робіт виплачувалась в полуторному розмірі.

Указом від 26 червня 1941 року було скасовано всі щорічні та додаткові відпустки з їх заміною грошовою компенсацією. Відпустка надавалась в натуральному вигляді лише в разі хвороби працівника. Проте, було вирішено надати трудові відпустки працівникам учбових закладів та інвалідам 3 групи. Впродовж цього постановою РНК СРСР від 5 травня 1944 року було введено обов’язкове надання працюючим підліткам віком до 16 років один раз на тиждень вихідного дня для відпочинку та чергової відпустки тривалістю 12 робочих днів. Для решти громадян надання відпусток було відновлено лише з 1 липня 1945 року.

Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1941 року “Про режим робочого часу робочих та службовців у воєнний час” [5, с.211] надав директорам підприємств промисловості, транспорту, сільського господарства та торгівлі право встановлювати з дозволу Раднаркому СРСР обов’язкові понаднормові роботи тривалістю від одного до трьох годин на день. В цьому ж Указі було встановлено, що оплата обов’язкових понаднормових робіт відбувається в полуторному розмірі. В той же час виникло дилемне питання про те, розповсюдиться ця норма оплати тільки на понаднормові роботи, що проводилися згідно Указу від 26 червня 1941 року, чи і на інші понаднормові роботи, що дозволені профспілковими організаціями в попередньому порядку? В практиці профспілкових та господарських організацій було встановлено, що після видання Указу від 26 червня 1941 року оплата понаднормових робіт в полуторному розмірі повинна застосовуватися до всіх понаднормових робіт незалежно від порядку їх вирішення. Немає ніяких підстав сплачувати в подвійному розмірі менш важливі понаднормові роботи, дозволені профспілковими організаціями, та оплачувати в полуторному розмірі особливо необхідні та важливі понаднормові роботи, що проводилися за рішенням Раднаркому СРСР [6, с.142]. В подальшому постало питання: чи підлягає в полуторному розмірі оплата тільки перших трьох годин понаднормових робіт або також і наступні години? На практиці це питання було вирішено в тому розумінні, що після видання Указу від 26 червня 1941 року всі години понаднормових робіт, незалежно від їх тривалості, оплачувалися в однаковому полуторному розмірі.

Стосовно питання про розмір оплати за роботу у вихідні дні – то воно залишалось протягом певного часу незрозумілим. Адміністрація деяких підприємств та установ вважала, що робота у вихідні дні – це різновид понаднормових робіт і тому вона повинна сплачуватися також в полуторному розмірі. Супротивники цієї точки зору знаходили, що, оскільки в ст. 60 Кодексу законів про працю проводиться

відмежування між оплатою понаднормових робіт та оплатою робіт у вихідні дні, робота в вихідні дні повинна як і раніше оплачуватися на підставі ст.60 КЗпП УРСР в подвійному розмірі [7].

На роз'яснення та з'ясування цього питанні була внесена Постанова Раднаркому СРСР від 4 липня 1942 року, згідно якої інженерно-технічні працівники цехів, а саме: майстри, механіки, технологи, начальники відділень, диспетчера, планувальники, цехові конструктори, нормувальники за кожний відпрацьований ними вихідний день отримують полуторну або подвійну норму. Це було прийнято як принципове рішення, в силу якого оплата робіт у вихідні дні в подвійному розмірі повинна вважатися зниклою [8, с. 21]. Таким чином і понаднормові роботи, і робота у вихідні дні на той час оплачувалася в полуторному розмірі. Слід відзначити, що тільки інженерно-технологічні працівники цехів з ненормованим робочим днем отримували оплату за роботу у вихідні дні. Решта заводського керівництва, як то: директор заводу, головний інженер, начальник цеху ніякої грошової компенсації за роботу у вихідні дні не отримували.

До війни порядок компенсації за чергування регулювався Постановою Секретаріату ВУЦВК від 22 травня 1935 року, зі змінами від 11 червня 1935 року [8, с.39]. Згідно з нею чергування працівників з нормованим робочим днем, що припадало на час понад їх нормального робочого дня, а також на вихідні дні, компенсувались наданням відгулу тієї ж тривалості, що і чергування. Працівники з ненормованим робочим днем за чергування в робочі дні ніякої компенсації не отримували, а за чергування у вихідні дні їм надавався відгул.

Певне місце серед форм залучення до праці зберігав і трудовий договір. На території України у відбудовчий період набула поширення така форма залучення робочої сили до промисловості, як робота колгоспників на підприємствах за договорами. Постановою Раднаркому СРСР від 12 липня 1940 року було встановлено, що колгоспникам, працюючим в промисловості за трудовими договорами, укладеними на невизначений строк, по закінченню строку трудового договору адміністрація підприємства зобов'язана дати дозвіл на звільнення з підприємства, якщо на продовження строку трудового договору не має згоди з колгоспником. Таким чином продовження строкового трудового договору з колгоспником було поставлено в залежність від згоди самого колгоспника. Якщо колгоспник не виявляв бажання залишити роботу на фабриці або на заводі по закінченню строку договору, то директор підприємства не мав права затримувати його. Це правило було встановлено до початку Великої Вітчизняної війни, коли питання про продовження роботи на підприємстві міг вирішувати сам колгоспник. Після початку війни, коли потреби промисловості в робітничих кадрах стрімко зросли, цей порядок не міг бути збереженим в повній недоторканності. Вимагалось більш жорстке регулювання питання з боку держави з метою забезпечення інтересів промисловості, і в першу чергу військової.

У зв'язку з цим Раднарком СРСР 4 вересня 1941 року видав Постанову, за якою Наркомам СРСР та Раднаркомам союзних республік було надано право на час війни продовження – не більш ніж на один рік – дії трудового договору, укладеного на невизначений строк з колгоспниками та одноосібниками” [3,189]. Таким чином, питання про залишення підприємства колгоспниками та одноосібниками, які працювали на підприємствах за строковими трудовими договорами, перестало залежати тільки від їх власного бажання. В Постанові від 4 вересня 1941 року було

доповнено право продовження договорів наданих лише Наркомам СРСР та Раднаркомам радянських республік, інші органи цього права не отримали.

Перемога над фашистськими загарбниками дала можливість відмовитися від методів трудового регулювання, характерних для воєнного часу. Відпала необхідність від характерних для воєнного часу методів організації праці, зокрема щоденних понаднормових робіт, додаткових чергувань та трудової мобілізації. Разом з тим великі труднощі по відновленню зруйнованого війною народного господарства певною мірою гальмував процес розвитку інституту трудового договору.

Таким чином, особливість правовідносин того часу полягала в тому, що за своєю природою вони були трудовими, хоча їх виникнення було пов'язано з адміністративним актом, а санкція за невиконання передбачалася кримінальна. Отже в трудовому законодавстві періоду Великої Вітчизняної війни було поєднання елементів правовідносин різних галузей права.

#### **Використані джерела:**

1. Советское право в период Великой Отечественной Войны / под. ред. И. Голякова. – М. : Юрид. из-во М. Юстиции СССР, 1948. Всес. ин-т юрид. наук. Ч. 1 : Гражданское право – трудовое право, 231 с.
2. Вопросы гражданского и трудового права периода Великой Отечественной войны / под ред. И. Голякова. – М., 1944. – 200 с. / учебные записки советских законов
3. Сборник документов и материалов по вопросам труда в период Великой Отечественной Войны (22.06.1944 – январь 1944). – М., 1944. – 378 [21]с. Высш. парт.школа при ЦК ВКП (б) кабинет социально-экономических наук
4. Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права /С. В. Вишновецька // Юридичний журнал. – № 1(10). – 2010. – С. 57-61
5. Вопросы советского государства и права 1917-1957гг. / под ред. П. Орловского, И. Павлова. – М. : Академия наук СССР, 1957. – 432 с.
6. Ливишиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование /Р. З. Ливишиц. – М. : Изд-во “Наука”, 1972. – 271 с.
7. Кодекс законів про працю УРСР. Офіційний текст з змінами і доповненнями на 1.02.1940р. – К. : Юр. В-во нар. Ком. Юстиції СРСР, 1940
8. Волкова О. История развития советского трудового законодательства: учебное пособие (Всесоюз. юрид. заочный институт) / О. Волков. – М. : ВЮЗИ, 1986. – 62 [1]с.
9. Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование / И. Я. Киселев. – М. : Норма, 2001. – 384 с.
10. Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. Правовое исследование / А. И. Процевский. – Государственное изд-во “Юридической литературы”. – М., 1963. – 182 с.

#### **Маринич Л. В. Отдельные особенности трудовых правоотношений в период великой отечественной войны .**

*В статье осуществлен анализ и дана характеристика основам трудового законодательства в период Великой Отечественной войны на украинской территории. Особое внимание уделено вопросам регулирования рабочего времени и времени отдыха женщин, инвалидов и молодежи, вопросам оплаты труда.*

**Ключевые слова:** трудовая мобилизация, трудовая повинность, режим рабочего времени, оплата труда.