



УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i6.2029>**О. Боєва,**

кандидат юридичних наук,

суддя

Господарського суду Запорізької області

## ОБМЕЖЕННЯ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УКРАЇНІ В ПЕРІОД 1937–1945 РР. (ЧАСТИНА 1)

За сучасних умов Україна як права і демократична держава має на меті наближення до Європейського стандарту захисту прав людини, основним принципом якого є можливість кожного захистити свої права та інтереси у суді. Загалом існування будь-якої держави неможливе без існування певних видів суспільної діяльності людей, зокрема це стосується їх трудової діяльності. Розвиток трудової діяльності тісно пов'язаний із розвитком суспільного устрою держави, адже людство пройшло цей шлях розвитку від рабства до вільнонайманої праці, а трудове законодавство також пройшло свій шлях розвитку – від зародження перших нормативно-правових регламентацій праці до сучасних кодексів про працю, якими правові держави закріплюють права, свободи, гарантії працівників та забезпечують захист їх трудових прав. Незабаром Верховна Рада України має прийняти Трудовий кодекс України, який конче відрізняється як за змістом, так і за концепцією, від діючого ще з часів СРСР КЗпП України. Знання історії виникнення та розвитку за певних історичних умов інститутів трудового права, зокрема інституту судового захисту трудових прав, має сприяти розвитку України як демократичної правової держави європейського рівня та реформуванню національного законодавства щодо удосконалення судового захисту трудових прав.

Отже, метою дослідження є розкриття деяких аспектів стану судового захисту трудових прав з періоду прийняття Конституції УРСР 1937 р. та за часів Другої світової війни.

Деякі питання генези та історіографії розвитку трудового права були предметом наукових досліджень радянських та українських учених, зокрема О.М. Волкової, В.М. Догодова, С.С. Карінського, І.Я. Кисельова, А.М. Лушникова, О.Є. Пашерстника, В.І. Смолярчука, Є.Б. Хохлова. В наукових працях відомих українських учених, таких як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, П.М. Рабінович, В.Г. Ротань, О.Ф. Скакун, В.Н. Скобелкін, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко, докладно розкривалися проблеми й тенденції правового регулювання захисту трудових прав.

В дослідженнях цих авторів переважно йдеться про можливість захисту в судовому порядку прав працівників, але не надається аналіз стану судового захисту трудових прав у певні етапи розвитку України, зокрема відсутні ретельні дослідження щодо регресивних явищ у цій сфері у період 1937–1945 рр.

Слід нагадати про те, що з моменту прийняття в Україні Кодексу законів про працю 1922 р. на законодавчому рівні було закріплено судово про-



вадження у справах щодо трудових спорів, згодом почали працювати трудові сесії (трудові камери) районних народних судів, які розглядали справи щодо порушення трудового законодавства. Касаційною інстанцією для трудових сесій районних народних судів був відповідний губернський суд, а наглядовою інстанцією виступав Верховний Суд. Порядок створення й діяльності трудових сесій районних народних судів був передбачений Основами судоустрою Союзу РСР від 29 жовтня 1924 р. [1].

Якщо трудові сесії не були утворені, то трудові спори розглядалися народними судами на загальних підставах. Достатньо прогресивним явищем було те, що дія трудових сесій (у районних народних судах) або колегій для розгляду трудових спорів (у губернських судах) фактично свідчила про формування трудової юстиції, також позитивним у сфері судового захисту трудових прав було те, що члени вищезазначених судових формувань, працюючи за певною спеціалізацією, були більш компетентні під час розгляду трудових спорів, ніж судді, що розглядають усі інші категорії справ.

Крім того, законодавство передбачало альтернативний порядок вирішення трудових спорів: або примирний, або судовий (за вибором зацікавленої особи), при цьому порядок вирішення трудового спору (конфлікту) не диференціювався залежно від суб'єктного складу спору [2, с. 126].

Значним досягненням у сфері захисту трудових прав було прийняття ЦВК і РНК СРСР 28 серпня 1928 р. «Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов» (далі – Правила) [3]. Цей законодавчий акт на всесоюзному рівні регулював питання, пов'язані з вирішенням трудових спорів позовного та непозовного характеру. Згідно з цими Правилами детально визначалося, які трудові спори або конфлікти і в якому порядку мають бути розглянуті.

У другій половині 30-х рр. на території УСРР продовжували діяти вищезазначені нормативні акти, проте розгляд трудових спорів і конфліктів спеціалізованими судовими органами припинився. Регулювання трудових відносин перейшло в авторитарну площину, а політика держави фактично полягала в тому, що у соціалістичній державі не може бути взагалі трудових спорів (конфліктів) або суперечностей між працівником та адміністрацією. Кількість трудових спорів значно скоротилася, тому їх доцільно було розглядати в судах у загальному порядку, тобто без утворення спеціальних трудових сесій або колегій з розгляду трудових спорів. Крім того, в цей період вже не йшлося про альтернативну підсудність, переважно трудові спори розглядалися після проходження позасудового процесу, а колективні трудові конфлікти були виведені з юрисдикції судів. Частково таке явище обумовлювалося тим, що із середини 30-х рр. були ліквідовані Наркомати праці, отже, на державному рівні не приділялася належним чином увага питанням стану трудових прав і їх захисту.

Крім того, погіршення стану захисту трудових прав у 1930-ті рр. (ще до прийняття Конституції УРСР 1937 р.) почало відбуватися у зв'язку з тим, що уряд взяв курс на підвищення продуктивності праці та закріпив цей курс відповідними нормативними актами, а саме змінами до КЗпП та певними Постановами ВУЦВК, РНК УСРР. На зміцнення трудової дисципліни спрямовувалося ухвалення Статутів про дисципліну 1933 р. на залізничному транспорті, в органах юстиції; 1934 р. на водному транспорті; 1935 р. в органах зв'язку, у сфері електроенергетики [4, с. 377–378].

Надзвичайний XIV Всеукраїнський з'їзд Рад 30 січня 1937 р. затвердив нову Конституцію УРСР, в основу якої була покладена Конституція СРСР 1936 р. Як зазначив Ю.В. Дмитренко, з прийняттям



у 1937 р. Конституції УРСР були закріплені нові принципи організації праці. Серед основних прав громадян УРСР в Конституції було закріплено право кожного на працю. Було вилучено положення про загальну трудову повинність. Це виражало факт «ліквідації експлуататорських класів і експлуатації людини» в країні. Хоча ця конституція проголошувалась найдемократичнішою у світі, однак це залишалось лише на папері, фактично з цим роком асоціюється лише початок масових репресій. Постійно порушувалися трудові та інші права громадян. Фактично 1936–1938 рр. стали кульмінацією неадекватності політики держави: формальне закріплення в законодавстві широких конституційних прав і свобод громадян та гарантій їх забезпечення, а також постійні порушення цих норм (закріплення працівників за підприємствами, установами, заборона виїзду на заробітки (про виїзд за кордон не могло навіть йтися)). У цей період було фізично знищено працівників. Причина звільнення мала зазначатися відповідно до формулювань Кодексу законів про працю або у вигляді посилання на статтю (пункт) постанови. Таким чином, адміністрації було надане право вибору формулювання підстави звільнення, проте в будь-якому разі причина звільнення мала відповідати нормі закону [5, с. 19].

Конституція 1937 р. остаточно закріпила перемогу державної власності в економіці. Зокрема, у статті 4 зазначалося, що «економічну основу УРСР становить соціалістична система господарства та соціалістична власність на знаряддя й засоби виробництва, що утвердилася внаслідок ліквідації капіталістичної системи господарства, скасування приватної власності на знаряддя та засоби виробництва і експлуатації людини людиною».

Статтею 98 Конституції проголошувалося, що громадяни Української РСР мають право на працю, тобто право на одержання гарантованої

роботи з оплатою їх праці згідно з її кількістю та якістю. Право на працю забезпечується соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз і ліквідацією безробіття [6].

Після прийняття Конституції УРСР 1937 р. державний курс у сфері захисту трудових прав не змінився на більш демократичний. Конституція УРСР 1937 р., проголосивши принцип соціалізму «від кожного – за його здібністю, кожному – за його працею», намагалася зовні максимально збільшити подібність радянського державного устрою до устрою демократичних держав, а проголошене Конституцією УРСР право на працю фактично було обов'язком працювати. Так, у 1938 р. було запроваджено єдині трудові книжки, в яких фіксувалася вся трудова діяльність працівників, причина звільнення мала зазначатися у вигляді посилання на конкретну статтю КЗпП, що мало на меті сприяння зміцненню трудової дисципліни, а також установлювалася кримінальна відповідальність за прогули. Зниження рівня правових гарантій стосувалося робочого часу, часу відпочинку, нормування й оплати праці, вирішення колективних трудових спорів. Адміністрації підприємств та установ не мали права покращувати стан працівників по відношенню до законодавства і самостійно підвищувати заробітну плату.

На початку 40-х рр. ХХ століття у зв'язку з тим, що вже розпочалася Друга світова війна та виникла загроза мирному існуванню Радянських республік, політика союзної держави (зрозуміло, що й політика УРСР) змінюється у сфері регулювання трудових відносин не на користь демократичних засад. Вводиться державний примус до праці, більш жорсткими стають приписи законодавчих актів щодо робочого часу, звільнення за власним бажанням та стосовно само-



вільного звільнення з підприємства або переходу з одного підприємства на інше. За змістом статті 5 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. передбачалася кримінальна відповідальність за порушення приписів цього Указу, а народним судам було запропоновано всі справи, зазначені в цій статті, розглядати не більш як у 5-денний строк, а вирoki щодо цих справ приводити до виконання негайно, тобто навіть не йшлося про можливість оскарження судових рішень у цих справах, що фактично відкинуло державу на феодалський рівень правового регулювання в цій галузі [7].

Також свідченням погіршення стану додержання трудових прав та їх захисту в судовому порядку є прийняття Указу Президії Верховної Ради СРСР від 10 липня 1940 р., який передбачав кримінальну відповідальність за виробництво недоброякісної продукції (за браковану продукцію чи невиконання роботи у визначений термін робітник міг отримати 5–8 років тюремного ув'язнення), та Указу Президії Верховної Ради СРСР від 10 серпня 1940 р., відповідно до якого працівник міг отримати 1 рік тюремного ув'язнення за дрібну крадіжку на виробництві або за хуліганство [8].

Враховуючи наявність загрози нападу фашистської Німеччини на СРСР, керівництво держави докладало зусиль щодо збільшення кількості підприємств з випуску військової продукції, впровадження нових технологій, розроблення сучасних видів озброєння. Для здійснення таких планів необхідно було будувати та вводити в експлуатацію нові заводи й фабрики в місцях, віддалених від західних кордонів (райони Сибіру, Алтаю, Тюмені тощо), тому було прийнято Указ Президії Верховної Ради СРСР від 19 жовтня 1940 р., відповідно якого передбачалося обов'язкове переведення (тобто без отримання їх згоди) техніків,

інженерів та інших кваліфікованих робітників з одного підприємства на інше. Таким чином, працівники були позбавлені права на звільнення або на переведення до іншого підприємства за своєю ініціативою, а в наказному порядку, якщо народному господарству були потрібні їх робочі руки або знання, вони були зобов'язані виїхати на нове місце роботи й проживання за тисячі кілометрів від своєї домівки. Можливість оскарження в судовому порядку такого переведення (в разі незгоди працівника з наказом про переведення) законом не передбачалася, що також свідчить про негативні тенденції у сфері захисту трудових прав [9].

Радою Народних Комісарів СРСР 18 січня 1941 р. було затверджено «Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців» (далі – Правила), якими було передбачено заходи, що впливали на зміцнення трудової дисципліни, але ніякою мірою не сприяли захисту трудових прав. Зокрема, пунктами 25–29 цих Правил передбачалася відповідальність працівників і службовців за самовільне звільнення або перехід з одного підприємства на інше, самовільне залишення робочого місця, прогули, запізнення, появу на роботі в нетверезому стані, дрібну крадіжку на виробництві або хуліганство з посиланням на Укази Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. та 10 серпня 1940 р. [10].

*Наукова стаття присвячена розкриттю аспектів розвитку інституту судового захисту прав людини у сфері праці. Здійснено аналіз стану захисту трудових прав в Радянській Україні з періоду прийняття Конституції УРСР 1937 р. та за часів Другої світової війни.*

*Наприкінці 30-х рр. ХХ сторіччя Україна починає втрачати свою суверенність та незалежність, що є закономірним наслідком здійсненої*



зміни конституційно-правового статусу республіки. Це вбачається зі змісту конституційних положень різних років. Так, якщо взяти до уваги зміст доповнень до Конституції УСРР, прийнятих у 1925 році, то можна побачити, що там було закріплено, що УСРР входить до складу СРСР як «незалежна республіка», згодом у Конституції УСРР 1929 р. зазначалася «суверенна договірна держава», а про створення союзної держави не йшлося. Проте в Конституції 1937 року (найменування УСРР було змінено на УРСР на Надзвичайному XIV з'їзді Рад в січні 1937 р.) ці положення відсутні, є лише запис про об'єднання республік у союзну державу. Конституція УРСР 1937 р. замість з'їздів Рад, ЦВК УРСР та їх Президій визначала найвищим органом державної влади республіки Верховну Раду УРСР. Верховна Рада УРСР обирала Президію – колегіальний постійно діючий орган влади у періоди між сесіями Верховної Ради. В Україні поступово на перший план виходило керування загальносоюзних органів управління республіканськими об'єктами господарства, пріоритетною ставала дія загальносоюзного законодавства над республіканським як у вигляді копіювання змісту загальносоюзних законодавчих актів, так і щодо застосування союзних нормативних актів як актів прямої дії. Такі негативні тенденції не минули галузь трудового права.

Теоретично прийняття у 1937 р. Конституції УРСР мало би бути важливим кроком на шляху встановлення прогресивних принципів трудового права та закріплення нових підходів до вдосконалення захисту прав працівників, проте демократичні засади й положення Конституції залишилися декларативними. Конституцією проголошувалося право кожного на працю (положення про загальну трудо-

ву повинність було відсутнє), але проголошене Конституцією УРСР право на працю фактично було обов'язком працювати, а іншими нормативними актами відбувалося закріплення працівників за підприємствами, установами, заборонялося виїжджати на заробітки тощо.

Наприкінці 30-х – початку 40-х рр. минулого століття у всій союзній державі (зокрема, в УРСР) задля збільшення випуску продукції у всіх галузях народного господарства та підвищення продуктивності вводилися початкові засади примусової праці. Зокрема, особи, які не працювали без поважних причин (так звані тунеядці, дармоїди, нероби), притягувалися до адміністративної або кримінальної відповідальності; було більш жорстке покарання за порушення трудової дисципліни, виробництво продукції з браком, недотримання правил техніки безпеки.

У період Другої світової війни відбулося значне погіршення умов праці, падіння рівня прав та гарантій працівників, взагалі була відсутня можливість захисту їх трудових прав, тобто трудове право, покликане захищати права працівників, набуло певних регресивних ознак.

Такий відступ від основних засад і принципів трудового права був обумовлений тим, що суттєва частина працездатного населення (переважно чоловічої статі) поповнила лави збройних сил. Задля забезпечення кадрами підприємств оборонного значення та сільгосп-підприємств (колгоспів, радгоспів) слід було змінювати політику держави у сфері регулювання праці, оскільки на теренах УССР, РСФСР та інших союзних республік діяли Кодекси законів про працю 1922–1924 рр., за змістом яких передбачалися засади добровільної праці. Трудовим законодавством трудова



повинність була передбачена лише за необхідності боротьби зі стихійними лихами та для виконання найважливіших державних завдань, а також лише на підставі конкретних постанов Ради Народних Комісарів. Такі демократичні засади не в змозі були забезпечити безперервну роботу оборонної промисловості, проведення оборонних і будівельних робіт, заготівку палива, безперебійного функціонування транспорту тощо. Для забезпечення виконання цих завдань радянський уряд прийняв певну кількість Указів Президії Верховної Ради СРСР та Постанов РНК СРСР, за якими вся держава переходила на воєнний стан, фактично руйнувалися всі набуті раніше демократичні досягнення у сфері трудових прав. Цей період характеризується мілітаризацією праці, мобілізацією працездатного населення, залученням до праці підлітків з 14 років, збільшенням тривалості робочого часу, скасуванням відпусток та введенням надурочних робіт.

Унікальність цього явища щодо дослідження генези судового захисту трудових прав населення України полягає в тому, що такі регресивні тенденції переважно були не на території УРСР, а на території РСФСР, куди були евакуйовані українські підприємства разом зі своїми працівниками та їх родинами у зв'язку з тимчасовою окупацією німецько-фашистськими військами території України. Також на території РСФСР у період із серпня 1941 р. до лютого 1943 р. здійснювали свою діяльність законодавчі та виконавчі органи влади української республіки (вони були евакуйовані до Саратова, а пізніше перебували в Уфі та Москві).

Під час війни трудове законодавство союзних республік фактично не діяло, було повністю підкорено принципам і положенням законодавства СРСР, як мало на меті

не забезпечення та захист прав і гарантій працівників, а застосування таких методів і заходів в організації праці, які б у найкоротші строки сприяли налагодженню оборонної промисловості та випуску воєнної продукції в таких обсягах, щоб можна було отримати перевагу над німецько-фашистськими загарбниками.

**Ключові слова:** трудові права, інститут судового захисту трудових прав, Конституція УРСР 1937 р., трудове законодавство періоду Другої світової війни.

**Boieva O. Development limitation of labour rights judicial defense institution in Ukraine in the period 1937–1945 (part 1)**

*The article covers development aspects of the institution of judicial defense of human rights at labour. The analysis of the labour rights defense condition in Soviet Ukraine from adopting the Constitution of the Ukrainian Soviet Socialist Republic of 1937 and throughout the Second World War is carried out.*

*In the late 30s of the XX century, Ukraine started losing its sovereignty and independence which was a natural consequence of the conducted change in republic constitutional and legal status. This follows from the content of constitutional regulations of various years. Thus, if amendments to the Constitution of the Ukrainian Socialist Soviet Republic adopted in 1925 are taken into account, it was enshrined that the Ukrainian Socialist Soviet Republic was the part of the Union of Soviet Socialist Republics as “an independent republic”, thereafter, in the Constitution of the Ukrainian Soviet Socialist Republic of 1929 it was registered as “an independent contracting state”, and there was no union state creation was mentioned. Nevertheless, in the Constitution of 1937 (the name of the Ukrainian Socialist Soviet Republic was changed to the Ukrainian Soviet*



*Socialist Republic (UkrSSR) at the XIV Emergency Congress of Soviets in January 1937), these regulations are absent. There is only one record about joining the republics into one union state. Instead of the Congresses of Soviets, Central Election Commission of the UkrSSR and their Executive Committees, the Constitution of the UkrSSR of 1937 determined the Supreme Soviet of the UkrSSR as the republic highest body of state power. The Supreme Soviet of the USSR elected the Executive Committee – a collegial permanent power agency in the periods between the sessions of the Supreme Soviet. Incrementally, the governance of all-union governing bodies by republican economic facilities went to the foreground in Ukraine, the action of all-union laws above the republican laws was the priority – both in the form of copying the content of all-union legislative acts and adopting union regulatory acts as acts with direct effect. Such downward trends also concerned the field of labour law.*

*Theoretically, the adaptation of the Constitution of the UkrSSR of 1937 had to be an important step in the way of establishing progressive principles in labour law and consolidating the new approaches to improve the defense of workers' rights; however, the democratic principles and regulations of the Constitution remained declarative. The Constitution declared the right of everyone to work (the regulations on universal labour duty were absent), though the right to work declared by the Constitution of the UkrSSR was actually an obligation to work and, other regulatory acts assigned workers to the enterprises, institutions. It was forbidden to move in order to earn money for the living and so on.*

*In the late 30s – early 40s of the previous century, the initial basis of forced labour was introduced in all union states (including, the UkrSSR) to increase production output in all*

*fields of national economy and to improve productivity. Particularly, people who did not work without valid excuse (so-called parasites, freeloaders, loafers) were brought to executive or criminal responsibilities. There was tougher penalty for violation of labour discipline, for producing items with defects, for non-observance of health and safety rules.*

*During the Second World War, there was a significant deterioration in labour conditions, a decline in workers' rights and guarantees. In general, there was no possibility to defend their labour rights, rather labour law referred to defend workers' rights gained certain regressive features.*

*Such deviation from the general foundations and principles of labour law was attributed to the fact that an essential part of the working population (mostly males) joined the armed forces. In order to provide the defense significance and farming enterprises (collective farms, state farms) with workforce, it was necessary to change the state policy in regulating the labour, since the Code of Labour Laws of 1922–1924, the content of which provided the foundations of voluntary work, acted on the territory of the USSR, the Russian Soviet Federative Socialist Republic (RSFSR) and other union republics. Labour laws foresaw labour duty only if it was necessary to combat natural disasters and to fulfil the most important state issues, but only on certain regulations of the People's Commissar Soviets. Such democratic principles were unable to ensure proper functioning of defense industry, the completion of defense and construction works, the fuel storage, the uninterrupted functioning of transport and so on. To ensure the fulfilment of the mentioned issues, the Soviet government adopted a certain number of Decrees of the Executive Committee of the Supreme Soviet of the USSR and Regulations of the*



*People's Commissar Soviets of the USSR, according to which the entire state switched to the state of martial law and particularly destroyed all previously gained democratic achievements in labour law. This period is characterized by the labour militarization, mobilization of the working population, the involvement of adolescents from the age of 14 into work, the increase in working hours, the annulment of holidays and the introduction of overtime work.*

*The uniqueness of this phenomenon in terms of research in the domain of judicial defense of population's labour rights in Ukraine lies in the fact that generally such regressive trends did not take place on the territory of the UkrSSR itself, but on the territory of the RSFSR where Ukrainian enterprises were evacuated together with their workers and families due to the temporary occupation of the Ukrainian territory by the Nazi army. Also, the legislative and executive power agencies of the Ukrainian Republic carried out their activities (they were evacuated to Saratov and later located in Ufa and Moscow) on the territory of the RSFSR during the period from August 1941 to February 1943.*

*During war, the labour laws of union republics actually did not function, it followed the law principles and regulations of the Union of Soviet Socialist Republics which, therefore, was intended not to ensure and defend the workers' rights and guarantees, but to introduce such methods and actions in work organization which in the shortest period could provide defense industry improvement and military production output in such capacities that it was possible to beat the Nazi invaders.*

**Key words:** labour rights, institution of labour law judicial defense, Constitution of the UkrSSR of 1937, labour law during the Second World War.

#### Література

1. Основы судостроительства СССР. СЗ СССР. 1924. №23. Ст. 203. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ES396#0005530657549474682> (дата звернення: 03.08.2020).

2. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія. Луганськ : Література, 2004. 352 с.

3. Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, принятые ЦИК и СНК СССР 28 августа 1928 г. СЗ СССР. 1928. № 56. Ст. 495. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ES44727#03161069660422333> (дата звернення: 03.08.2020).

4. Бандурка О.М., Бурдін М.Ю., Головка О.М. та ін. Історія держави та права України : підручник для курсантів та студентів вищих навчальних закладів. Харків : Майдан, 2018. 616 с.

5. Дмитренко Ю.В. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.

6. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки : затверджена Надзвичайним XIV Всеукраїнським з'їздом Рад, м. Київ, 30 січня 1937 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001\\_001#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_001#Text) (дата звернення: 03.08.2020).

7. О переходе на восьмичасовой рабочий день, семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений : Указ от 26 июня 1940 г. / Президиум Верховного Совета СССР. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16456.htm> (дата звернення: 04.08.2020).

8. Об ответственности за выпуск недоброкачественной или некомплектной продукции и за несоблюдение обязательных стандартов предприятиями : Указ от 10 июля 1940 г. / Президиум Верховного Совета СССР. URL: <https://ru.wikisource.org/wiki> (дата звернення: 04.08.2020).

9. О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных рабочих с одних предприятий и учреждений в другие : Указ от 19 октября 1940 г. / Президиум Верховного Совета СССР. URL: <https://ru.wikisource.org/wiki> (дата звернення: 04.08.2020).

10. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : Постановление от 18 января 1941 г. № 120 / Совет народных комиссаров СССР. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16442.htm> (дата звернення: 04.08.2020).