

苏联的劳动合同

中華人民共和國劳动部办公廳 編
中華全國总工会办公廳

工 人 出 版 社

苏联的劳动合同

中華人民共和國劳动部办公厅編
中華全國总工会办公厅

工人出版社

1956年·北京

苏联的劳动合同
中華人民共和國劳动部辦公廳編
中華全國總工會辦公廳

*

工人出版社出版(北京西总布胡同30号)
北京市書刊出版業營業許可證出字第009号
工人日报社印刷厂印刷 新華書店發行

*

开本:787×1092 1/32
字数:60,000字 印张:3 4/16 印数:1—60,000
1956年5月北京第1版
1956年5月北京第1次印刷

*

統一書号:3007·35

定价:(7)0.30元

編 者 的 話

苏联的劳动合同是整个蘇維埃劳动立法中的一个重要組成部分，是苏联公民履行劳动义务和行使劳动权利的主要法律形式之一。苏联政府、工会和职工羣众一向普遍重視劳动合同，在施行的过程中已收到了巨大的成效，並積累了許多宝贵的經驗。

目前，我國企業也要推行劳动合同，这是一件新的工作。我們搜集了几篇有关苏联劳动合同的材料，編成这本小冊子，提供各地劳动工作和工会工作的同志以及其他有关部門参考。

編入这本书中的材料是从几本书中摘錄的，其中有的翻譯名詞不一致，我們作了統一。

目 錄

劳动合同·····	1
社会主义劳动合同·····	7
劳动爭議評議委员会条例摘錄·····	76
关于实行劳动手摺·····	86
國营、合作社营、公营企業和机关中的 职工内部劳动規則范本·····	90
在企業(建筑工程)中工作的劳动合同范本·····	97

劳 动 合 同

摘自俄罗斯苏维埃联邦社会主义
共和国劳动法典第五節

第二七条 劳动合同系2人或2人以上之协定，根据此协定，一方(受僱者)向他方(僱主)供給劳动力，而換得报酬。

無論有無集体合同，均应締結劳动合同。

第二八条 劳动合同之条件，由双方協議規定之。劳动合同之条件，如使劳动者之处境較劳动法所規定之条件，集体合同之条件，以及本企業或机关所適用之内部劳动規則（見第四，一五，一九及五二至五五各条）为恶劣者，或势將对劳动者之政治权利及公民权利有所限制者，均屬無效。

第二九条 一切企業、机关及農場，無論其工作人数多少，在締結劳动合同时，务須同时發給全体工人与职员（行政人員除外）工資計算冊。如所訂劳动合同之有效期限不滿一週，則不必發給。

附註1 与劳动組合締結劳动合同时，除發給全劳动組合共有之工資計算冊外，并应發給每一社員工資計算冊。

附註2 工資計算冊之發給办法及其內容，以專門法令規定之。

第三〇条 劳动合同，与个人及团体（劳动組合等）締結之。

第三一條 在劳动合同上，未成年者与成年者享有平等权利。如合同之繼續，对未成年者之健康有威脅，或势将有損害时，其父母、养父母、監护人、撫养人、及負責監督遵行劳动保护法律之机关与工作人員，均有权要求提前解除合同。

第三二条 如根据劳动合同之規定受僱者不是为直接与其締結合同者工作，而为直接簽訂合同者所服务之企業或農場工作，或受僱者所工作之生產部門，系其他企業之一部分或分处，則根据劳动合同產生之責任，視工作为誰（企業、机关或个人）進行，即由誰負擔之。

包工者因承担包工工作而締結之劳动合同，其責任由包工者負擔之。如包工者（供貨者）之財產不足以償付对完成包工工作（供貨）者所負之工資債務，或他們之社會保險金債務，招工者在此种情況下之責任，另以法律規定之。

附註 企業、机关或个人与包工者相互間之賠償請求，按普通訴訟程序解決之。

第三三条 与劳动組合締結合同时，立即產生僱主对参加該組合作僱主所約定工作之成員之責任与权利，正如僱主与該成員本人訂立合同一样。

第三四条 劳动合同之有效期限可分为：（1）不超过一年之一定期限；（2）無一定期限；（3）以完成某項工作之時間为期限。

第三五条 未得僱主同意，受僱者無权將要求他做之工作，委託他人去做。根据劳动合同受僱之劳动組合可以

在其成員之間自行分配工作或調換人員，但在合同中規定有一定限制者除外。

第三六条 僱主不得要求受僱者从事与后者受僱时所規定工作無關之工作，以及有生命危險或違反劳动法規之工作。

若企業中暫無劳动者受僱时所規定之工作时，僱主有权將其調至与其熟練程度相符之其他工作。倘劳动者拒絕該工作，僱主有权根据第八九条之規定，發給辭退金而予以辭退。

在特殊情況下(如为了預防危險)，可將其他工作，即使是与受僱者的熟練程度不相符的工作，委託給受僱者去作。

在上述情形下，工資不得減少，如臨時性工作之工資較高於原工作工資，工資按較高之标准支付(見六四条)。

第三七条 將受僱者从一企業調至另一企業，或从一地区調至另一地区，即使与企業或机关一同迁移，亦須先得該工人或職員之同意；在未取得同意的情形下，任何一方均得解除劳动合同；並且在此兩種情況下，均須根据第八九条，發給受僱者以辭退金。

第三七条之一 生產需要时(尤其当停工时)，國營、合作社營及公營之机关、企業及農場之行政，有权將工作者調至同一地区之同一(或其他)机关、企業或農場从事工作，時間以一个月为限(如停工时，則以机器停頓之全部時間为限)。

如工作者所調工作之工資，低於原工作之工資，則保留其原工作之平均工資。

無正当理由而拒絕此種調動，視為違反勞動紀律。

第三八條 若工作系長期性者，在決定錄用前，可先行試用，試用期限，對工人，不得超過六日，對擔任不熟練及責任較輕的各種工作之職員，不得超過兩週，對負重大責任工作之職員，不得超過一個月。

第三九條 依據試用結果決定錄用或辭退，辭退時，應按照工作者試用期間等級之工資率，發給試用期間之報酬。

第四〇條（由於失業現象已消滅，本條失去意義，所以在此不再引出此條。）

第四一條 若僱主或企業之經理（行政）已取去受僱者之公民証，則一俟受僱者索取，應即歸還之。

第四二條 受僱者若要求發給證明書，證明其在僱主處已工作若干時間及擔任任何種職務，僱主應發給之。證明書中禁止載有任何標記。

禁止僱主之間互相秘密商定錄用工人之條件。

第四三條 禁止僱主或企業之行政向受僱者征課任何罰款；但法規或內部勞動規則所規定之情況除外。

第四四條 遇有下列情形之一，勞動合同即行失效：
（1）雙方同意廢止；（2）期限屆滿；（3）約定之工作已完成；（4）合同之一方依據本法典第四六條及四七條之規定申請廢止時。機關、企業或農場轉屬其他部門或更換主人時，勞動合同並不失效。

第四五條 如合同期滿後，勞動關係繼續存在，且雙方皆未要求廢止，則合同以按原定條件作為無定期延長論。

第四六条 (苏联最高苏維埃主席团 1940 年 6 月 26 日法令第三条、第四条已有新規定,此条不再引出。)

第四七条 除第三六条及三七条所規定之情形外,無定期之劳动合同或未滿期之定期合同,只有在以下情况始得根据僱主之要求解除之:

- (1) 企業、机关或農場全部或局部撤銷,或減縮工作;
- (2) 因生產性質之原因須中斷工作一月以上;
- (3) 發現受僱者不能勝任工作;
- (4) 受僱者無正当理由而經常不履行合同或內部劳动規則所規定之職責;
- (5) 受僱者犯有与其工作直接有关之刑事罪並經法院判決,而且判決書已生效,或受僱者被拘禁二月以上;
- (6) (取消)
- (7) 受僱者因暫時喪失劳动能力,而自喪失劳动能力之日起缺勤兩月,或因產后暫時喪失劳动能力而缺勤之時間較第九二条所規定之四個月期限超過兩月;
- (8) 法庭或劳动爭議評議委員會決定受僱者所任職務,应由原任該職務之工作者復任。

附註1 依(3)款解除合時,須遵照劳动爭議評議委員會決定。
依(4)款解除合時:

① 在國營机关與企業或在合作社營和其他公營机关中,僱主得逕自下令解除合時,但被解僱者有權向劳动爭議

評議委員會就解僱事提出申訴；

②在其他企業及機關中，則務須根據勞動爭議評議委員會就解僱事提出申訴。

附註2 解除與勞動者簽訂之合同时，若該勞動者是工廠委員會委員或與之相當之其他機關委員，須遵守本法典第一六〇條之規定。

附註3 僱主依本條(1)(2)(3)各款解除合同時，須將解僱事於兩週前通知受僱者；此種情況下之辭退金，按普通辦法（見第八八條）發給。

附註4 被解除合同者，若系各企業（包括私營者）及機關中有僱傭及解僱他人權利者，或系國家機關及企業、合作社營及其他公營團體之負責人員，則合同解除事，不得按爭議或法律程序起訴，而應由隸屬系統或行政系統之上級機關審查之。負責人員之職務名稱表，在全國性國家機關及企業中者，由蘇聯勞動人民委員會部經全蘇工會中央理事會同意後規定之；在其他機關企業及團體中者，由俄羅斯蘇維埃聯邦社會主義共和國勞動人民委員會部征得全蘇工會中央理事會同意後規定之。

第四七條之一（本條因相當法律的頒布已失效。）

第四八條（本條因蘇聯最高蘇維埃主席團1940年6月26日法令第三條的規定已失效。）

第四九條 任何勞動合同，一經工會要求均得解除。企業主如不同意工會之要求，可按爭議處理程序對工會提出控訴。

編者註：“俄羅斯蘇維埃聯邦社會主義共和國勞動法典”是在1922年頒布的，其中某些提法已經過時，本書“社會主義勞動合同”一文已有說明。請讀者參閱。

社会主义劳动合同

摘自“蘇維埃劳动法教程”第六章

第一節 社会主义劳动合同的概念

如果單就“劳动合同”一詞的字面來看，那末凡是規定當事人一方必須一次完成或經常從事某項工作的協議，都可以叫做“劳动合同”。从这样無限廣泛的意義上來看，“劳动合同”的概念中不僅包括關於工人和職員的工作的合同，而且也包括個人承攬、劳动委任、作品預約之類的合同在內。

然而在劳动法中，“劳动合同”一詞不是在这樣廣泛的字面意義上，而是在狹小得多的意義上使用的：它所指的不是一般有关劳动的合同，而只是關於具体的社会主义企業或机关中工人或職員的劳动的合同。

“劳动法典”第二七条規定劳动合同是一种協議，“根据此項協議，一方（受僱人）向他方（僱主）提供自己的劳动力而取得報酬”。但是这一定義中所用的術語並沒有反映出社会主义劳动关系的實質。

馬克思把“僱傭劳动”理解為“出賣自己劳动能力的工人的劳动……”（“馬克思恩格斯文存”，俄文版，第2（7）卷，

第63頁)然而在苏联,社会已無劳动力出賣者和劳动力購買者之分。苏联的工人階級是完全新型的工人階級:它不僅沒有被剝奪生產工具与生產資料,相反地,它与全体人民一起佔有着生產工具与生產資料。苏联的知識界(工程技術人員、文化工作者和一般職員)是完全新型的知識界,是苏維埃社会中享有平等权利的一員,它和工農一起从事共產主义社会的建設。

由此可見,像“受僱人”和“僱主”这样的字眼顯然不能用來說明社会主义劳动合同的双方當事人。

因此,在社会主义劳动合同中,就應該用“工人”和“職員”的称呼(这里所指的是新型的苏維埃工人和新型的苏維埃職員)來代替“受僱人”,用企業(机关)來代替“僱主”。

苏維埃工人和苏維埃職員,是參加到不受剝削、在主要屬於國家的社会主义所有制的生產資料的基礎上共同劳动的过程中進行同志般合作的人們集体中的一員。还有一种人,他們參加到不受剝削、在合作社集体農庄所有制基礎上進行同志般合作的人們集体之中,如果他們不是該集体農庄或工藝劳动組合的成員的話,这种人也是苏維埃工人或職員。

参加工作作为工人或職員的公民,必須在該企業(机关)全体工作者所進行的共同的、集体的劳动中,執行一定的劳动職責,即按照一定的工作專長進行劳动(例如,旋工、鉗工等等),或按照一定的职务進行劳动(例如,會計員、經濟員等等)。

劳动合同不同於承攬、委任之类的民事合同，它要求劳动者完成的不是某件或某一些由个人独力完成的特定的具体劳动任务，而是要求完成屬於該社会主义企業(机关)中某种具体專業或职务內的一定种类的工作。虽然“劳动法典”第三四条也規定訂立劳动合同可以“以完成某項工作的時間为期限”，但就是在这种情况下(实际上是很少有的)，根据“劳动法典”第三六条第一款的規定，劳动者也必須完成接受他参加企業(机关)时所規定的那一种業務中的任何工作。总的來看，應該考慮到“劳动法典”第三四条所說明的並非有关劳动合同的对象的問題，而是有关劳动合同的期限的問題(例如，劳动合同可以按照完成清除積雪和積冰的季節性工作的期限來簽訂)。

由此可見，社会主义劳动合同，就是關於不受剝削的工作者以在某一社会主义企業(机关)中执行一定劳动职责的工人或職員的身分参加同志般合作的合同。

根据任何一种合同或協議(不僅是根据劳动合同)为社会主义企業(机关)進行工作，都是参加不受剝削的工作者的同志般的合作和社会主义互助。社会主义劳动合同所反映的是参加同志般合作关系的一种形式，这种形式的表現就是：以該社会主义企業(机关)的工人或職員的身分，按照一定專長、熟練程度或职务來進行工作，也就是說，在進行工作时遵守为該企業(机关)的工人和職員而規定的內部劳动規則。

在实际工作中常会遇到的以下这样一些“劳动協議”

是不能算做劳动合同的：根据这种“劳动協議”，某人接受完成某种具体的劳动委託或任务的义务，但他並不算是交付委託或任务的企業（机关、組織）的工人（或職員）。为工人和職員規定的优待和保障办法是不適用於这些工作者的，只有在少数情况下，才可以根据特別決議对完成个别任务的某些类人例外地全部或局部適用劳动立法^①。根据“劳动協議”而進行的工作，应受民法規範調整，而不受劳动法規範調整，但劳动报酬則应比照企業和机关对工人和職員完成同样工作而規定的标准和單价來發給（參看“國家監督公报”1948年第5期第18頁及1949年第10期第44頁）。任意提高劳动报酬的數額就是違反財務紀律，这是不准許的。一般來說，由於公用事業和工藝合作社系統中存在着許許多多有能力完成各种各样附帶性質和副業性質的經濟工作的企業，所以國家的和合作社的組織以及社会团体在必須找人担負某項工作时，最好还是照例去找那些企業，而不去找个别公民。

如果簽訂“劳动協議”是为了完成一些本應該由企業（机关）編制內的人員來完成的工作，那末这种協議就是違反

① 可以參看1929年11月11日苏联劳动人民委員部“關於藝術界、出版界和教育界为僱主担任个别任务的工作者的劳动条件”的決議（參看“苏联劳动人民委員部公报”1929年第48—49期）。必須指出，苏联劳动人民委員部的这一決議認為：如果完成合同中个别任务的藝術界、出版界和教育界的工作者是以此項工作为其生活資料的主要來源、而不是把它作为附帶的工作，則这种合同是相當於劳动合同的。

編制紀律的，就應該認為是非法的；至於對該工作者所花費的時間，則應採取適用於工人和職員的計酬方法計算報酬。

“勞動協議”的簽訂即使是為了完成某項個別的勞動任務，但如果對方是一個根據特別決議能夠適用勞動立法（全部或局部適用）的人，那末這種協議就應該認為是相當於勞動合同的。否則，就應該把這種“勞動協議”看做是民法上的合同。如果這種協議並不完全符合於民法中規定的任何一種合同（例如，約稿、承攬、委任等合同），那末就應該按照那些規定着蘇維埃債權法一般原則的民法典條文來處理。

我們知道，工人和職員的勞動報酬是用工資形式支付的，也就是說，不問企業收入多少，均按照預先規定的單位時間或產量的報酬額支付。就這一點來說，按勞動合同履行工作也是與集體農莊莊員或工藝勞動組合成員在自己的集體農莊或工藝勞動組合中履行工作顯然不同的，在後兩種情況下，勞動報酬的形式是勞動者按投入勞動的數量與質量參加分配該生產單位的收入。

由此可見，社會主義勞動合同乃是反映不受剝削的工人同志般合作關係的一種協議，按照這一協議，一方（公民）必須在具體的社會主義企業（機關）中履行一定種類的工作，並遵守為該企業（機關）工人和職員規定的內部勞動規則，而另一方（企業或機關）則必須按照公民所花費的勞動的數量和質量付給工資，並保證提供勞動法規範以及該協議中所規定的一切其他勞動條件。

訂立勞動合同，這就是作為某一工人或職員與具體的

社会主义企業(机关)發生劳动法律关系的根据的一項法律事实。同时,由於任何一种劳动法律关系都是一种長期的关系,它所要求的不是完成一次或几次行为,而是当事人之間在或多或少的長时期內連續存在的一种相互关系,所以已經訂立的劳动合同在它整个有效期間內都是該法律关系在時間上存在的根据。因此,如果工作者調任另一种职务时,就意味着現有的劳动合同發生变更(參看第八節)。

社会主义劳动合同的特殊服务作用,就在於它是一种保証國家的社会主义企業(机关)的幹部配备的基本的組織形式和法律形式,同时它也是苏联公民实现其劳动权的最重要的法律形式之一。通过这些服务作用,社会主义劳动合同積極地促進社会主义基礎的巩固和進一步發展。

联系到關於劳动合同的概念这一問題,必須指出那种認為劳动合同必定是一种書面合同看法的錯誤。实际上,我國的法律並沒有提出劳动合同必須採用書面方式这种一般的要求,因此,劳动合同的訂立方式常常是採用關於参加和接受参加工作作为工人(或職員)的口头協議。法院在确定劳动合同是否存在时,不受選擇証据的約束。凡未經工作者提出爭議的有关接受他参加工作的命令、准許劳动者参加工作的事实、工作者的劳动手摺或公民証上的記載、以及工作者的工作申請書連同企業領導人的決定等等,都和証人的証言同等地可以作为訂立劳动合同的証据。

只有下列的定期劳动合同是必須用書面方式簽訂的,即在統一招募工人参加工作时(參看第五節),和接受参加