

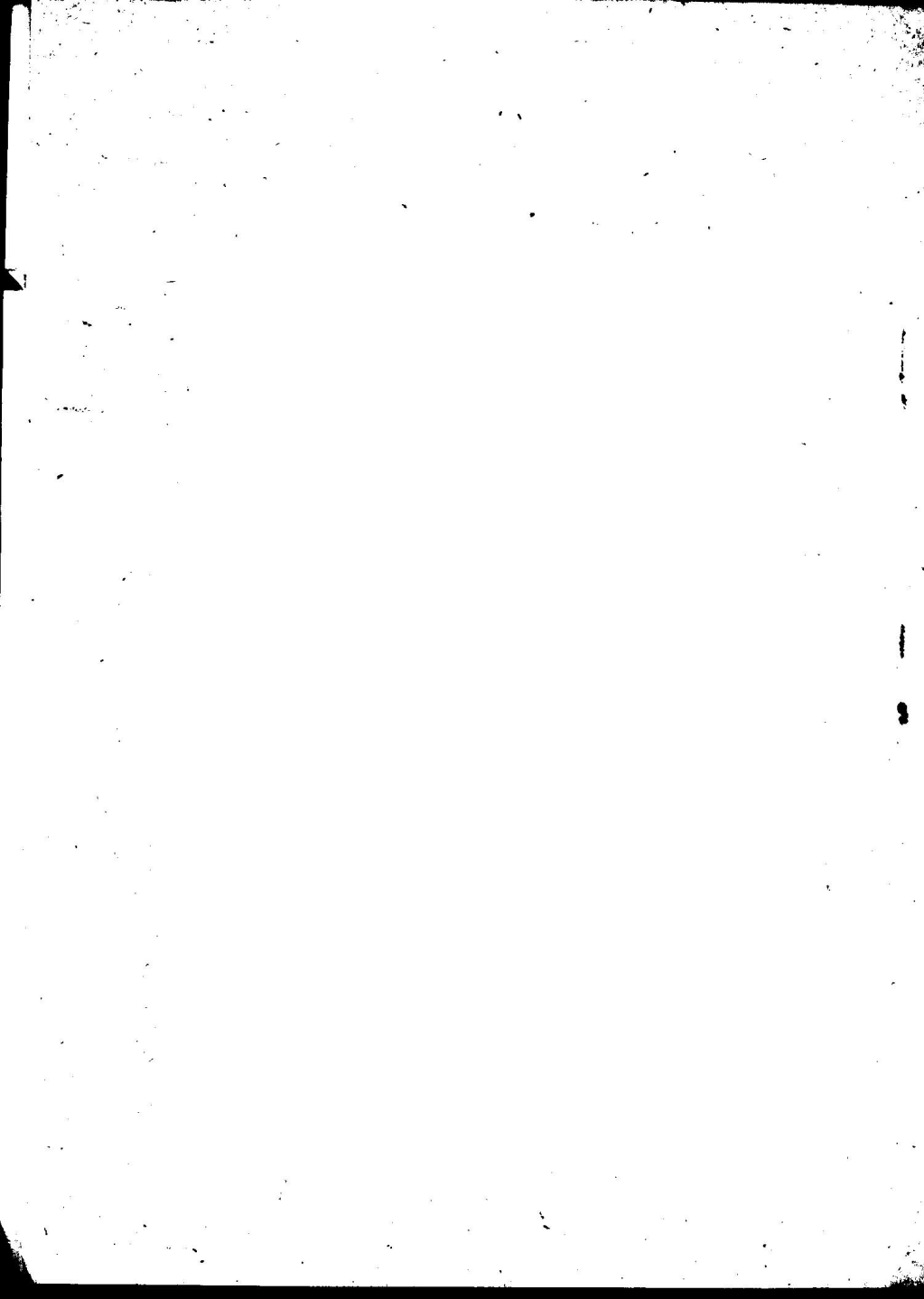


俄羅斯蘇維埃社會主義聯邦共和國 勞動法典

中華全國總工會俄文室譯

工人出版社印行

34
50



俄羅斯蘇維埃社會主義
聯邦共和國：勞動法典

譯者 中華全國總工會俄文室
發行者 工人出版社
印刷者 新華印刷廠北京第一廠

一九五〇年十月北京第一版

小許翻印

俄羅斯蘇維埃社會
主義聯邦共和國

勞動法典

一九二二年頒佈

第一節 總 章

第一條 勞動法典的規定，適用於一切僱傭勞動者，包括領取材料在自己家庭工作之勞動者在內；一切企業、機關和農場（國營者，包括軍事性者，公營者，私營者，亦包括領取材料在家庭工作者）以及一切以報酬僱傭他人勞動者，務須遵守之。

註一 將由人民委員會頒發特別決議，以規定本法典不適用於領取材料在自己家庭工作之勞動者。

註二 從事季節性工作者之勞動條件，另以專門決議規定之。

註三 臨時性工人與職員之勞動條件，另以專門決議規定之。

註四 從事伐木及木材筏運工作者之勞動條件，另以專門決議規定之。

註五 建築工人之勞動條件，另以專門決議規定之。

註六 小規模零售貿易網工作者之勞動條件，以一九二九年十一月十八日蘇聯中央執行委員會及人民委員會之決議規定之。

註七 農業全面集體化區域外之勞動農民農場及富農農場採用僱傭勞動之條件，另以專門決議規定之。

註八 三七條之一，六七條，六八條，六八條之一之註一，六八條之一之註二，六八條之二，八三條之四，八三條之五所規定諸問題，對於私營之企業及農場，由蘇聯勞動人民委員會經蘇聯總工會中央委員會同意後頒佈規則調整之。

註九 民用航空飛行員及航空陸地服務人員，因工作環境特殊，普通勞動立法不適用之處，得由蘇聯人民勞動委員會同民用航空總管理局及蘇聯總工會中央委員會規定之。

註一〇 工農民警隊及勞動感化機關工作者之勞動條件，另以專門法律調整之（即工農民警隊條例及勞動感化機關服務章程）。

第二一條 對徵募義務勞動而產生之關係，本法典之適用限度，由人民委員會、勞動與國防委員會及經它們授權後由勞動人民委員會規定之。

第三條 人民委員會有權對若干類非現役軍人，適用本法典之個別部分。

第四條 一切勞動合同與協約，假使勞動條件較本法典之規定爲惡劣者，均屬無效。

第二節 勞動力之僱傭及供給辦法

第五至第一〇條 [取消]

第三節 蘇俄公民義務勞動徵募辦法

第一一條 在特殊情況下（與天災鬥爭時，完成國家最重要任務之勞動力不足時），全體蘇俄公民，除第一二條至第一四條規定豁免者外，均得根據人民委員會或人民委員會授權之機關之特別決議，被徵募從事義務勞動。

一二條 （一）年未滿十八歲者；

(二) 男子超過四十五歲者及女子超過四十歲者不得被徵募從事義務勞動。

第一三條 凡有下述各種情況之一，免服義務勞動：

(一) 因病或毀傷而暫時喪失勞動能力，在恢復勞動能力之必要期限內者；

(二) 孕婦在產前八星期內或產婦在產後八星期內者；

(三) 婦女哺乳嬰兒者；

(四) 因公殘廢者或因戰爭殘廢者；

(五) 婦女有未滿八歲兒童無人照顧者。

第一四條 按照健康狀況、家庭情形、工作性質及生活條件，應免服個別種類義務勞動及應給予優待者，由人民委員會、勞動與國防委員會及勞動人民委員會規定之。

第四節 集體合同

第一五條 集體合同，係工人與職員之代表者即工會（見一五二條及一五三條）與僱主雙方締結之協定，此協定規定各企業、機關及農場或其集團（見第一七條）所適用之勞動條件及僱傭條件，並決定將來個人僱傭合同（勞動合同）之內容（見第二七條及二八條）。

第一六條 集體合同之條件，適用於本企業或機關之一切工作者，不問其是否為締結合同之工會之會員。

註 集體合同不適用於有權僱傭及解僱他人之行政人員。

第一七條 集體合同得有總括性者（適用於共和國範圍內之整個生產部門，國民經濟部門或管理局）及局限性者（地方性者）。在已有總集體合同時，僅係在總集體合同所特別規定之情況下及辦法下，始可締結局限性之集體合同。

第一八條 集體合同締結之最長期限，由勞動人民委員會經蘇聯總工會中來

委員會同意後規定之。

第一九條 集體合同之條款，凡規定勞動條件較本法典及其他現行勞動法所規定條件爲惡劣者，均屬無效。

第二〇條 工會不負根據集體合同產生之賠償責任。

第二一條 集體合同，須具書面形式，並務須在勞動人民委員會之機關備案，該機關且有權利取消集體合同中使工人與職員之處境較現行勞動立法（見第一九條）爲惡劣之部分。集體合同備案辦法，由勞動人民委員會規定之。

註 勞動人民委員會之機關取消集體合同之個別規定，並不影響合同其餘部分之備案，惟雙方對此須表示同意。

第二二條 已備案之集體合同，自雙方簽字日起，或自該合同所規定之日期起生效。

第二三條 如機關或企業改組，或更換新主人，已備案之集體合同在其有效期間，仍屬有效。

註 在此種情形下，任何一方均有權聲明願改訂集體合同，並在兩週前以此預告對

方，惟在新協定生效前，該合同仍不失效。

第二四條 即使係按舊條件重訂新期限之合同，或由雙方同意對合同所作之一切修改與補充，均須按普通辦法（見第二一條）備案。

第二五條 僱主與受僱者對於因故未備案合同發生爭議，不根據此種合同，而根據現行立法解決之。

第二六條 監督履行集體合同之最接近機關，為工資爭議委員會（見一七二條）。

第五節 勞動合同

第二七條 勞動合同係二人或二人以上之協定，根據此協定，一方（受僱者）向他方（僱主）供給勞動力，而換得報酬。

無論有無集體合同，均應締結勞動合同。

第二八條 勞動合同之條件，由雙方協議規定之。勞動合同之條件，如使勞

動者之處境較勞動法律所規定之條件，集體合同之條件，以及本企業或機關所適用之內部規則（見第四，一五，一九，及五二至五五各條）爲惡劣者，或勢將對勞動者之政治權利及公民權利有所限制者，均屬無效。

第二九條 一切企業、機關及農場，無論其工作人數多少，在締結集體合同時，務須同時對全體工人與職員（行政人員除外）發工資摺。如所訂勞動合同之有效期限不滿一週，則發工資摺事，非務須遵辦。

註一 與勞動合作社締結勞動合同時，除發全勞動合作社共有之帳冊外，並對其每一社員發工資摺。

註二 工資摺之頒發辦法及其內容，以專門法令規定之。

第三〇條 勞動合同，得與個人及其團體（勞動合作社等）締結之。

第三一條 在勞動合同上，未成年者與成年者享有平等權利。如合同之繼續，對未成年者之健康有威脅，或勢將有損害時，其親父母、養父母、監護人、保護人、及負監督遵行勞動保護法律責任之機關與工作人員，均有權要求提前解除合同。

第三二條 如根據勞動合同，工作非爲直接締結合同者，而係爲其所服務之企業或農場進行者，或受僱者所工作之生產部門，係他企業之一部分或分處，則根據勞動合同產生之責任，視工作爲誰（企業、機關或個人）進行，即由誰負擔之。

包工者因承擔包工工作而締結之勞動合同，其責任由包工者負擔之。如包工者（供貨者）之財產不足以償付對完成包工工作（供貨）者所負之工資債務，或他們之社會保險金債務，招工者在此種情況下之責任，另以法律規定之。

註 企業、機關、或個人與包工者相互間之賠償請求，按普通訴訟程序解決之。

第三三條 與勞動合作社締結合同時，立即產生僱主對參加該社並做僱主所約定工作之社員之責任與權利，正如僱主與該社員本人訂立合同一樣。

第三四條 勞動合同之有效期限可分爲：（一）不超過一年之一定期限；（二）無一定期限；（三）以完成某項工作之時間爲期限。

第三五條 未得僱主同意前，受僱者無權將要求他做之工作，委託他人從事。根據勞動合同受僱之勞動合作社，除合同中有相反規定時外，得自行在其各

社員間分配工作，並得調換社員。

第三六條 僱主不得要求受僱者從事與後者受僱時所規定工作無關之工作，或有生命危險或違反勞動法律之工作。

若企業中暫無勞動者受聘以從事之工作時，僱主有權將其調至與其技術水平相符之其他工作。倘勞動者拒絕該工作，僱主有權根據第八九條對之發給解僱津貼而予以解僱。

在為預防危險所必要之例外情形下，受僱者得被委託他種即使與其技術水平不相符之工作。

在上述情形下，工資不得減少，惟臨時性工作之工資倘較高於原工作工資，則工資按較高之標準支付（見六四條）。

第三七條 將受僱者從一企業調至另一企業，或從一地點遷至另一地點，即使與企業或機關一同遷移，亦須先徵得該工人或職員之同意；在無此種同意之情形下，任何一方均得解除勞動合同；惟在此兩種情形下，均須根據第八九條，發給受僱者以解僱津貼。

第三七條之一 在生產之必要情形下（尤其當機器停頓時），國營、合作社營及公營之機關、企業及農場之行政，有權將工作者調至同一地區之同一（或其他）機關、企業或農場從事工作，時期以一個月為限（若係在機器停頓之情形下，則以機器停頓之全部時間為限）。

若工作者所調工作之工資，低於原工作之工資，則對已調工作者保留原工作之平均工資。

無正當理由而拒絕此種調動，以違反勞動紀律論。

第三八條 若工作係長期性者，在決定錄用前，可先行試用，試用期限，對工人，不得超過六日，對不熟練及責任較輕各類勞動之職員，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，應或決定錄用勞動者，或予以辭退，而按照其試用期間所屬工資等級之工資率，給予試用期間之報酬。

第四〇條 僱主必須將試用結果（錄用或辭退），立即通知勞動人民委員會之相當機關（見第七條）。在試用期滿前，該勞動者仍以失業者論，勞動人民委

員會之機關中對之所規定之輪流次序，仍予保留。

第四一條 若僱主或企業之經理（行政）已取去被僱者之身份證明書，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特殊標記。

禁止僱主之間互通旨在決定僱傭工人條件之秘密消息。

第四三條 禁止僱主或企業之行政以權力向受僱者徵課任何罰款；惟專門法規或企業內部勞動規則所規定之情況爲例外。

第四四條 遇有下列情形之一，勞動合同即行失效：（一）雙方同意廢止；（二）期限屆滿；（三）約定之工作已完成；（四）依據本法典第四六條及四七條有一方申請廢止。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無定期延長論。

第四六條 若所訂合同係無定期者，受僱者得隨時要求解除之，但須預先通知僱主；如係實行每週發工資制，至少須在一日前通知，如係實行兩週或按月發工資制，至少須在七日前通知。

第四七條 除第三六條及三七條所規定之情形外，僅在有下列情形之一時，無定期之勞動合同或未滿期之定期合同，始得因僱主之要求解除之。

(一) 企業、機關或農場全部或局部停業清理，或減縮工作；

(二) 因生產性質之原因須中斷工作一月以上；

(三) 發現受僱者不能勝任工作；

(四) 受僱者無正當理由而經常不履行合同或企業內部規則對其所加之職責；

(五) 受僱者與其工作有直接聯繫之行爲，應受刑事處分經法院已生效之判決書所判定者，或受僱者應被拘禁二月以上；

(六) (取消)

(七) 受僱者因暫時喪失勞動能力，而自喪失勞動能力之日起未上工超過兩

月；或因妊娠、分娩暫時喪失勞動能力未上工之時間較第九二條所規定之四個月期限超過兩月；

(八) 法庭或工資爭議委員會決定受僱者所任職務，應由原任該職務之工作者連任；

註一 依(三)款解除劳动合同時，務須先由工資爭議委員會決定。依(四)款解除劳动合同時：

(1) 在國營機關與企業或在合作社營和其他公營機關中，僱主得逕自下令解除劳动合同，惟被解僱者有權向工資爭議委員會就解僱事提出申訴；

(2) 在其他企業及機關中，則務須先由工資爭議委員會作決定。

註二 解除與勞動者簽訂之合同時，若該勞動者工廠委員會或與之相當之其他機關成員，須遵守本法典第一六〇條之規定。

註三 僱主依本條(一)(二)(三)各款解除劳动合同時，須將解僱事於兩週前通知受僱者；此種情況下之補償，按普通辦法(見第八八條)發給。

註四 被解除劳动合同者，若係各企業及機關(包括私營者)中有僱傭及解僱他人權利者，或係國營機關及企業、合作社營及其他公營團體之負責人員，則合同解除事，不得