

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ПОНАД ВСТАНОВЛЕНУ НОРМУ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ

PECULIARITIES OF THE DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION OF OVERTIME WORK IN UKRAINE

Волошина В.В., аспірантка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена формуванню такого явища у трудових правовідносинах, як робота понад встановлену тривалість робочого часу. Проаналізовано історію встановлення та розвитку правового регулювання норми робочого часу та, відповідно, правового регулювання робіт, що перевищували встановлену норму тривалості робочого часу. Наведено думки вчених щодо етапів розвитку усього трудового законодавства на теренах України. На підставі викладених наукових думок визначено періодизацію правового регулювання робіт понад встановлену тривалість робочого часу упродовж всього радянського періоду. Зазначено особливості надурочної роботи, порядок залучення до надурочних робіт та їх граничні норми у Кодексі законів про працю СРСР 1918 року, у Кодексі законів про працю УРСР 1922 року, у Кодексі законів про працю УРСР 1971 року. Крім того, приділено увагу іншим видам робіт понад встановлену тривалість робочого часу, зокрема подовженому дню. Зазначено такий режим робочого часу як ненормований робочий день, проаналізовано його правове регулювання та відмінність від надурочних робіт. У зв'язку з багаторівневістю нормативного регулювання трудових правовідносин в Україні у радянський період встановлена пріоритетність загальносоюзних норм над республіканськими. Зроблено висновок, що правове регулювання робіт понад встановлену тривалість робочого часу цілком залежало від партійного курсу та спеціальних нормативно-правових актів Радянського союзу. Зазначено, що в СРСР нормальному робочому часу було надано статус категоричного імперативу. За такого розуміння понаднормові роботи зазвичай виключалися. Загальне правило про недопущення надурочних робіт, зафіксоване в кодексах законів про працю усіх років, збережено дотепер. Досліджено еволюцію норми робочого часу від 8-годинного робочого дня до 40-годинного робочого тижня. Актуальність статті полягає в узагальненні практичного і теоретичного досвіду правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу першими нормативними актами на території України у період радянської влади та імплементація такого досвіду для удосконалення вітчизняного законодавства європейського зразка.

Ключові слова: надурочна робота, ненормований робочий день, етапи встановлення, робота понад встановлену тривалість робочого часу, кодифікація трудового законодавства.

The article is devoted to the formation of such a phenomenon in labor relations as "work beyond the established working hours". The history of establishment and development of legal regulation of working time norm and, accordingly, legal regulation of works that exceeded the established norm of working time duration is analyzed. The opinions of scientists on the stages of development of all labor legislation in Ukraine are given. On the basis of the stated scientific opinions the periodization of legal regulation of works over the established duration of working hours during all Soviet period is defined. Peculiarities of overtime work, the procedure for involvement in overtime work and their limit norms are indicated in the Code of Labor Laws of the USSR of 1918, in the Code of Labor Laws of the USSR of 1922, in the Code of Labor Laws of the USSR in 1971. In addition, attention is paid to other types of work in excess of the established working hours, in particular, extended day. The mode of working hours as a non-standard working day is indicated, its legal regulation and difference from overtime work are analyzed. Due to the multilevel normative regulation of labor relations in Ukraine during the Soviet period, the priority of all-Union norms over republican ones was established. It was concluded that the legal regulation of work beyond the established working hours depended entirely on the party course and special regulations of the Soviet Union. It is noted that in the USSR normal working hours were given the status of a categorical imperative. With this understanding, overtime work is usually excluded. The general rule on the prevention of overtime work, enshrined in the labor codes of all years, is preserved to this day. The evolution of the working time norm from an 8-hour working day to a 40-hour working week has been studied. The relevance of the article is to generalize the practical and theoretical experience of legal regulation of work beyond the established norm of working hours by the first regulations in Ukraine during the Soviet era and the implementation of such experience to improve domestic European legislation.

Key words: overtime work, non-standard working day, stages of attitude, work over the established duration of working hours, codification of labor legislation.

Вступ. Історія розвитку правової регламентації робіт понад встановлену норму тривалості робочого часу розпочалася з радянського періоду. На думку вчених, процес еволюції інститутів трудового права в Україні протягом усього радянського періоду поділявся на декілька етапів. Так, С.В. Вишневецька вважає такими періодами такі: 1) 1918–1922 рр. – роки дії першого кодифікованого акту, дія якого була поширена і на територію Української ССР; 2) 1922–1941 рр. – період дії Кодексу законів про працю УРСР 1922 року, що характеризується більшою деталізацією норм та загалом покращенням становища працівників; 3) 1941–1945 рр. – період Другої світової війни, відзначений погіршенням міжнародної ситуації і, як наслідок, стану працівників; 4) 1945–1970 рр. – поступове відновлення прав працівників; 5) 1970–1991 рр. – роки прийняття та дії Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, а також прийняття Кодексу законів про працю України [1].

Н.М. Піж виділила такі найважливіші етапи розвитку трудового законодавства у радянський період: 1) прийняття Кодексу Законів про Працю РРФСР 1918 року – перша кодифікація трудового законодавства УСРР (1918–1922 роки);

2) прийняття КЗпП УСРР 1922 року – проведення другої кодифікації трудового законодавства (1922–1970 роки); 3) прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю (1970–1986 роки); 4) етап перебудови (1986–1990 рр.) [2, с. 100–102].

А.С. Метіль виділяє п'ять етапів розвитку й становлення правового регулювання робочого часу, а саме: 1) XIV – кінець XIX століття; 2) кінець XIX століття – 1917 рік; 3) 1927–1945 роки; 4) 1945–1991 роки; 5) 1991 рік – дотепер [3].

О.А. Шевченко у своїй дисертаційній роботі виділяє такі історичні етапи: 1) 1918–1922 роки; 2) 1922–1956 роки; 3) 1956–1970 роки; 4) 1970–1991 роки; 5) 1991 рік – сьогодення [4].

З огляду на процес розвитку правового регулювання робочого часу можна виділити певні періоди становлення та еволюції робіт понад встановлену норму тривалості робочого часу: 1) період встановлення кінець XIX століття – 1918 рік – період децентралізованого регулювання робіт понад встановлену норму тривалості робочого часу; 2) 1918–1922 роки – період легалізації надурочних робіт та їх чіткої правової регламентації; 3) 1922–1941 роки – період широкого застосування надурочних та інших видів

понаднормових робіт; 4) 1941–1945 роки – період збільшення кількості надурочних робіт у воєнний час; 4) 1945 –сьогодення.

Основна частина. Остаточне законодавче оформлення восьмигодинного робочого дня було здійснено після повалення Тимчасового уряду і відобразилося у Декреті РНК від 29 жовтня 1917 року «Про восьмигодинний робочий день». Цей декрет належить до числа найважливіших актів нового соціалістичного уряду робітників і селян [5].

Нормальний робочий час встановлювався у кількості 8 годин на добу і 48 годин на тиждень. У декреті передбачалося обмеження понаднормових робіт: вони допускалися тільки у разі надзвичайних обставин, зазначених у Декреті, з дозволу органів Наркомату праці в кожному окремому випадку у кількості не більше 50 днів на рік для кожного підрозділу підприємства і не більше 4 годин протягом двох днів поспіль. До надурочних робіт не допускалися жінки та підлітки [6].

Початок законодавчого врегулювання інституту робочого часу на теренах тогочасної України було закладено III Універсалом Центральної Ради України, яким декларативно було проголошено 8-годинний робочий день, а вже 25 січня 1918 року Українською центральною радою був прийнятий Закон «Про восьмигодинний робочий день», дія якого поширювалася на всі підприємства, в яких застосовувалася наймана праця, незалежно від розміру цих підприємств та форми власності [7, с. 175]. Згідно із зазначеним вище Законом загальна тривалість робочого тижня становила 48 годин.

У зв'язку з тим, що за період з 1917 року по 1918 рік з'явилася велика кількість нормативно-правових актів у сфері трудових правовідносин, виникла необхідність у їх систематизації та кодифікації. Саме потреби у «єдності» законодавства завдячує своєю появою Кодекс законів про працю, прийнятий ЦВК РСФРР 10 грудня 1918 року [8].

Кодекс чітко закріплював порядок понаднормових робіт, перерви в роботі, щотижневий відпочинок і відпочинок у святкові дні, час щорічних відпусток.

Норми першого радянського Кодексу були розраховані на нормальні умови праці, тому у період Громадянської війни у регулюванні трудових відносин вони поступилися нормам актів тогочасного надзвичайного стану. Методи державного примусу, продиктовані військовою необхідністю, проникають усюди і в організацію трудової діяльності працівників зокрема. Стосовно понаднормових робіт, то останні допускалися у виняткових випадках з дозволу губернської Ради профспілок, затвердженого губернським відділом праці в обсязі 4 год на день. Однак Наркомат праці мав виключне право санкціонувати більшу кількість понаднормових робіт [5].

Необхідність врегулювання трудових відносин під час періоду нової економічної політики призвела до появи Кодексу законів про працю УСРР 1922 року [9].

Нове кодифікування трудового законодавства у 1922 році мало на меті замінити КЗпП РСФРР 1918 року, який діяв на території всіх республік, зокрема України, новим Кодексом, покликаним регулювати трудові стосунки в умовах переходу до ринку. Так, в Україні був прийнятий і введений в дію свій Кодекс законів про працю з тими змінами, які виходили з особливості організаційної структури УСРР [10, с. 77]. Відповідно до Пленуму Верховного Суду СРСР від 3 жовтня 1925 року Кодекси законів про працю слід вважати республіканськими [11].

КЗпП 1922 р. був прикладом виключно стабільного закону. Непорушність і загальність норми про восьмигодинний робочий день визнавалася аксіомою. Особливістю Кодексу законів про працю як нормативного акту в перші роки НЕПу було те, що він уособлював «основу» радянського законодавства про працю. Відносно робочого часу це означало, що норма про восьмигодинний робочий день повинна бути максимальною мірою виконання радян-

ськими громадянами загального обов'язку працювати; що понаднормові роботи, тобто роботи понад нормальну тривалість робочого часу, не повинні застосовуватися або повинні застосовуватися лише у виняткових випадках, зазначених законом, і тільки у встановлених законом розмірах [5].

Значення цього закону при цій системі полягало в тому, щоб встановити мінімум гарантій трудящим. Централізоване встановлення заборони звуження чи погіршення прав працівників у договорі, порівняно із законом, мало наслідком недійсність такого договору. Тобто КЗпП 1922 року вперше закріпив обов'язковий мінімум трудових прав, що становило найважливішу його рису.

Під час розробки КЗпП в 1922 р наполегливо підкреслювалося, що, на відміну від Кодексу 1918 року, новий кодекс повинен дати трудящим порівняно небагато, але гарантувати здійсненість наданих їм прав. Понаднормова робота визначалася у Кодексі, як будь-яка робота понад нормальний робочий час. Відповідно до умов Кодексу понаднормові роботи, тобто роботи понад встановлену норму робочого часу, не повинні застосовуватися або повинні застосовуватися лише у виняткових випадках, зазначених законом, і тільки у встановлених законом розмірах. Виключення становили деякі категорії працівників: політики, зайняті на сезонних роботах, відповідальні працівники, радянські, профспілкові і господарські працівники, на яких положення КЗпП про нормальний робочий час не поширювалися [5]. Було введено обмеження понаднормової роботи до 120 годин для кожного працівника на рік. Зайнятість цими роботами протягом двох днів поспіль не могла перевищувати чотирьох годин.

Індустріалізація Української СРР кардинально змінила соціально-економічні процеси як Української СРР, так і всього Радянського Союзу і проходила за рахунок надзвичайного перенапруження трудових і промислових ресурсів. Тому норми КЗпП 1922 року почали втрачати свою першість, а регулювання трудових відносин почало здійснюватися на підставі загальносоюзних актів.

У деяких галузях господарства, зокрема сільському господарстві, в окремі періоди встановлювався подовжений робочий день, тобто робочий день понад 8 годин. Тимчасовими правилами про умови застосування підсобної найманої праці в селянських господарствах трудового типу, затвердженими у 1925 р [12], та Радою Народних Комісарів Союзу РСР визначалося застосування найманої праці на селі. Умови найму батрацтва відтепер визначалися добровільними письмовими угодами між наймачем і наймитом, у яких було вказано вид праці, на яку наймалися батраки, термін найму, робочий час, розмір, види та терміни виплати зарплатні тощо. Угоди мали реєструватися в сільрадах. За угодою сторін допускався подовжений робочий день (більше 8 годин) в окремі сільськогосподарські періоди. Наймач зобов'язаний був надати наймиту один день на тиждень для відпочинку, а також надавати святкові дні, визначені законодавством [13, с. 29].

Будь-яких лімітів для подовження робочого дня в трудових селянських господарствах чинні на той час нормативно-правові акти не передбачали. Робочий день наймитів встановлювався в договорах на рівні 8–10 год, фактична ж тривалість робочого дня часто перевищувала 12 год.

Тобто для періоду нової економічної політики характерним було створення нового виду робіт понад нормальну тривалість робочого часу, який через певні особливості (загальна тривалість, оплата та інше) не мав нічого спільного з понаднормовими роботами і мав відмінний від понаднормових робіт юридичний режим [5].

Поряд з подовженням робочим днем на практиці значного розповсюдження набув ненормований робочий день. Праця у режимі ненормованого робочого часу, що також було по суті виходом за межі 8-годинного робочого дня, стосувалася відповідальних політичних працівників, тривалість трудового процесу яких не піддавався обліку

в часі. Однак згодом примітка до статті 94 КЗпП УРСР 1922 року набула більш розширеного тлумачення, на підставі чого ненормований робочий день почали застосовувати до висококваліфікованих фахівців, а потім і до широкого кола працівників незалежно від кваліфікації. Фактично працівники повинні були працювати понад встановлену норму тривалості робочого часу, але без обмеження такої праці певним числом годин, без дотримання визначеного порядку оформлення, без гарантій додаткової оплати. Тобто праця у цьому разі не кваліфікувалася як понаднормова, але одночасно за колом осіб така робота виходила за межі розуміння ненормованого робочого часу.

Для звуження розуміння поняття ненормованого робочого часу 13 лютого 1928 року була прийнята Постанова НКП СРСР «Про працівників з ненормованим робочим днем» [14]. Ця постанова відводить поняттю «ненормований робочий день» статус самостійного виду робіт з відхиленням норми робочого часу у бік збільшення. Тобто ненормований робочий день не ототожнювався з надурочними роботами, однак сутність його полягала у збільшенні для працівника робочих годин упродовж дня.

Методи організації трудового процесу у воєнні часи 1941–1945 років характеризувалися посиленням трудової дисципліни, збільшенням кількості робочих годин та надурочних годин упродовж дня. Наказом Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників і службовців у воєнний час» від 26 червня 1941 року [15] встановлювалось право директорів підприємств промисловості, транспорту, сільського господарства й торгівлі встановлювати надурочні роботи тривалістю від 1 до 3 годин на добу для всіх працівників за винятком вагітних жінок (починаючи із шостого місяця вагітності) і матерів-годувальниць протягом 6 місяців годування. Тривалість надурочних робіт для осіб, які не досягли шістнадцятирічного віку, не повинна була перевищувати двох годин. Оплата надурочної праці проводилася у полуторному розмірі [16, с. 62].

Наступним етапом у розвитку трудового законодавства в аспекті правового регулювання залучення працівників до надурочних робіт був післявоєнний період з 1945 року по 1970 рік, що відзначився поступовим скасуванням нормативних актів, котрі погіршували становище працівників у воєнний час, та розширенням гарантій трудових прав громадян.

Необхідно зазначити, що характерною рисою політичного курсу СРСР та інших соціалістичних країн завжди було прагнення до скорочення робочого часу. Ця лінія неухильно здійснювалася. У соціалістичному суспільстві скорочення робочого часу становило одну з закономірностей розвитку [5].

У 1956 році Українська РСР стала членом Міжнародної організації Праці. Ця організація ще у 1935 році прийняла Конвенцію № 47 «Про 40-годинний робочий тиждень», але вона протягом тривалого часу не набирала чинності, оскільки відповідно до наявних положень Конвенція набирає чинність за умови, якщо вона ратифікована не менше як двома країнами – членами МОП. На момент вступу України в МОП Конвенція № 47 була ратифікована лише однією країною [17, с. 37]. Цією конвенцією затверджено принцип сорокагодинного робочого тижня без зниження рівня життя працівників, а також ужиття заходів або сприяння заходам, які буде визнано за підхожі для досягнення цієї мети. Вона передбачає також зобов'язання держав – членів МОП, що її ратифікували, застосовувати цей принцип до різних категорій зайнятості відповідно до детальних постанов, продиктованих окремими конвенціями, які держава – член МОП може ратифікувати [18, с. 22].

Згідно зі ст. 1 Конвенції кожен член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує цю конвенцію, заявляє про своє схвалення: а) принципу 40-годинного робочого тижня, що повинен застосовуватися таким чином,

щоб не потягти зменшення прожиткового рівня працюючих; б) застосування заходів або сприяння тим заходам, що будуть ураховані як необхідні для досягнення мети; в) зобов'язується застосовувати цей принцип до різних категорій зайнятості відповідно до детальних постанов, що повинні приписуватись окремим конвенціям, до яких цей член МОП міг бути приєднаний [7, с. 185].

10 грудня 1971 року було введено в дію КЗпП УРСР [19], стаття 50 якого закріпила 41-годинний робочий тиждень. Кодексом встановлені 5-ти та 6-тиденні режими робочого часу залежно від специфіки виробництва підприємств.

Лише у 1993 році процес скорочення тривалості робочого часу до 40 годин на тиждень досяг своєї мети прийняттям Верховною Радою України змін до КЗпП України про встановлення 40-годинного робочого тижня.

В СРСР нормальному робочому часу було надано статус категоричного імперативу. Це означало, що за загальним правилом надурочні роботи не допускалися. Останні могли проводитися лише за наявності особливих, надзвичайних обставин, точно перерахованих в законі. Держава різними засобами і способами вела боротьбу з незаконними надурочними роботами, прагнучи досягти положення, за якого вони зовсім не були б потрібні. Так, Кодексом законів про працю 1918 року, Кодексом законів про працю УРСР 1922 року та кодексами інших союзних республік було закріплено, що будь-яке відхилення від норми у бік перевищення встановленої тривалості робочого часу становить надурочну роботу.

Нині діючий КЗпП УРСР був прийнятий 10 грудня 1971 року, введений у дію з 1 червня 1972 року та затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р. При цьому структура нині діючого українського сучасного трудового кодексу про працю і основний зміст його інститутів майже не змінилися. У межах інституту робочого часу збережено загальне правило, згідно з яким понаднормові роботи зазвичай не допускаються. Це означає, що понаднормові роботи можуть проводитися лише за наявності особливих, надзвичайних обставин, точно перерахованих у законі. У цьому контексті заборона надурочних робіт сприймається як негативне явище, подолання якого було і залишається одним із ключових напрямів державної політики.

Стаття 62 сучасного КЗпП по суті дублює положення КЗпП 1922 року. Відповідно до її змісту надурочні роботи зазвичай не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня. Проведення їх можливе лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і ст. 62 КЗпП України.

Отже, історичний аналіз законодавчих актів трудового права у радянський період дає право на висновок, що велика кодифікаційна робота, проведена як у РСФРР, так і в УРСР, свідчить про те, що радянська влада ставила за мету забезпечити Радянський Союз твердими та непохитними нормами трудового права. Однак вказані акти, зокрема КЗпП РСФРР 1918 року, КЗпП УСРР 1922 року, час від часу мали другорядне значення у регулюванні трудових правовідносин.

Висновок. У соціалістичних державах було знято протиріччя приватних і загальних інтересів. Для кожного окремого працівника його особисте благополуччя і суспільне благо поєднувалося у гармонійній цілості, враховувалися усі сторони політичного курсу стосовно робочого часу. Заходи щодо збільшення тривалості робочого часу завжди розглядалися як неминуче в даних умовах тимчасове відхилення від генеральної лінії і ніколи не сприймалися трудящими як порушення або обмеження гарантій захисту їх життя і здоров'я.

З проголошенням незалежності України розпочався наступний етап кодифікації трудового законодавства, метою якої є пристосування наявних норм, що регулюють

трудоу відносин, до європейських стандартів. Розроблення дієвої правової моделі адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського

Союзу потребує глибокого вивчення досвіду законодавчого регулювання трудових правовідносин як радянського періоду, так і сучасної Української держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вишновецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник*. 2009. №1 (10). С. 57-61.
2. Пиж Н.М. Передумови становлення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за радянських часів. *Право: історія, теорія, практика*. Львів. С. 100–102.
3. Метіль А.С. Правове регулювання робочого часу в умовах Євроінтеграції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. Харків, 2017. 234 с.
4. Шевченко О.А. Особливості правового регулювання робочого часу в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукраїнський Національний Університет імені В. Даля. Луганськ, 2012. 181 с.
5. Про восьмигодинний робочий день : Декрет Ради Народних Комісарів РСФРР від 29 жовтня 1917 року. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex17589.htm>. (дата звернення: 05.11.2021).
6. Гінцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. АН СССР. Ин-т государства и права. Москва : Наука, 1966. 304 с.
7. Кузнєцова Л. В. Особливості виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України (XVIII – поч. XIX ст.) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Національний університет імені М.П. Драгоманова. Київ, 2017. 273 с.
8. СУ РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.
9. СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
10. Олійник О.М. Порівняльний аналіз Кодекса законів про працю 1922 р. УРСР та РСФРР. *Збірник наукових праць. «Історія та географія»*. 2011. Вип. 40. С. 76–82.
11. Вестник Верховного Суда СССР. 1926. № 2.
12. Временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах : Постановление СНК СССР от 18.04.1925. URL: <http://www.alppp.ru/law/trud-i-zanjatost-aselenija/trud/152/postanovlenie-snk-sssr-ot-18-04-1925.html> (дата звернення: 16.09.2021).
13. Матвеева Л. Г., Тарасенко Л. Б. Правове і соціальне становище батрацтва в селах Донбасу в роки нової економічної політики (у контексті повсякденності). *Вісник ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка*. 2020. Вип. 4 (92). С. 27-37.
14. О работниках с ненормированным рабочим днем : Постановление НКП СССР от 13.02.1928 № 106. Известия НКП СССР. 1928. № 9–10.
15. О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1941. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4322.htm.
16. Дмитренко Д.О. Етапи становлення та розвитку правового регулювання робочого часу в Україні. *Трудове право, право соціально-го забезпечення*. Вип. 2(37). 2021. С.59–65.
17. Прокопенко В. Предмет трудового права : монографія. Київ : Либідь, 1994. 180 с.
18. Робочий час. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_750266.pdf.
19. Кодекс законів про працю УРСР : Закон УРСР № 322-08 від 10.12.1971. *ВВР УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
20. Кузнєцова Л.В. Історико-правові аспекти становлення та розвитку робочого часу та часу відпочинку як інституту трудового права. *Юридичний науковий електронний журнал*. №3. 2021. С. 27–30.
21. Божко В.М. Генеза правового регулювання оплати праці. Полтава : Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, 2010. 400 с.
22. Маринич Л. В. Окремі особливості трудових правовідносин в період великої вітчизняної війни. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Економіка і право*. 2010. Вип. 11. С. 43–49.