

## ІСТОРИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ЯК ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ПРАВА

### HISTORICAL AND LEGAL ASPECTS OF ESTABLISHMENT AND DEVELOPMENT OF WORKING TIME AND LEISURE TIME AS AN INSTITUTE OF LABOR LAW

Кузнецова Л.В., к.ю.н.,  
завідувач кафедри публічного права

*Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова*

Дулгерова О.М., к.і.н.,  
доцент кафедри управління у сфері цивільного захисту

*Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля  
Національного університету цивільного захисту України*

Наразі триває процес напрацювання та прийняття нової законодавчої бази, що регулює трудові правовідносини, до складу яких входять питання режиму робочого часу та тривалості часу відпочинку. Завершенням цього процесу має стати Трудовий кодекс, який об'єднає в собі цілу плеяду законодавчих та нормативних актів.

Сучасний стан української галузі трудового права пов'язаний не лише зі станом розвитку законодавства про працю та з практичною реалізацією положень законодавства про працю, а й з тим, наскільки практика трудових відносин відповідає реаліям сьогодення.

Саме осмислення сучасного інституту робочого часу та часу відпочинку неможливе без його історичної та правової ретроспективи. Власне галузь трудового права пройшла тривалий шлях свого формування та становлення як уже національна галузь права. Як відомо, витоками трудового права є цивільне право. Демократичною умовою сталих трудових відносин було і залишається питання тривалості робочого часу, тобто часу перебування особи на робочому місці та часу відпочинку, часу, вільного від роботи. Раціональне поєднання робочого часу і часу відпочинку, як свідчить практика, є одним із критеріїв якісного виконання трудових обов'язків на всіх етапах історичного розвитку держави.

Статтю присвячено дослідженню розвитку законодавства в частині регулювання робочого часу та часу відпочинку, а тим самим і формування інституту робочого часу та відпочинку. Дослідження охоплює період часів діяльності Центральної Ради України й дотепер.

Своєю працею автори прагнули насамперед дати відповіді на питання про місце і роль інституту робочого часу та часу відпочинку в системі трудових правовідносин. Ними детально проаналізовані нормативно-правові акти в частині регулювання особливостей робочого часу певного історичного періоду. Окреслено, яким чином державно-правові події впливають на інститут трудового договору, та зазначено причини збільшення чи зменшення тривалості робочого часу. Також проаналізовано нормативні акти, що мали весоюзне значення, оскільки Україна до 1991 року входила до складу СРСР.

Аналіз норм законодавства, що регулює робочий час і час відпочинку, в історичному аспекті дозволив зробити наголос про доцільність чи недоцільність їх прийняття на тому чи іншому етапі суспільно-економічного розвитку держави.

**Ключові слова:** галузь права, трудове право, інститут робочого часу та часу відпочинку, тривалість робочого часу, відпустка, трудова мобілізація, законодавчі та нормативно-правові акти.

Currently, the process of developing and adopting new laws regulating labor relations, which include issues of working hours and length of rest, is underway. The end of this process should be the Labor Code, which will unite a whole galaxy of laws and regulations.

The current state of the Ukrainian branch of labor law is connected not only with the level of development of labor legislation, with the practical implementation of the provisions of labor legislation, but also with the extent to which the practice of labor relations corresponds to today's realities.

It is the understanding of the modern institute of working time and leisure time that is impossible without its historical and legal retrospective. In fact, the branch of labor law has come a long way in its formation and formation as a national branch of law. As you know, the origins of labor law are civil law. The democratic condition of permanent labor relations was and remains the question of the duration of working hours, ie the time a person stays at work and rest time, ie free time from work. Rational combination of working time and rest time, as practice shows, is one of the criteria for quality performance of duties at all stages of the historical development of the state.

The article is devoted to the study of the development of legislation in terms of regulation of working hours and rest time, and thus the formation of the institute of working hours and rest. The study covers the period of activity of the Central Council of Ukraine to the present time.

In their work, the authors sought primarily to provide answers about the place and role of the institution of working time and leisure time in the system of labor relations. Thus, they analyzed in detail the regulations in terms of regulating the peculiarities of working time of a particular historical period. It outlines how state and legal events affect the institution of the employment contract and indicates the reasons for increasing or decreasing working hours. Normative acts of all-Union significance were also analyzed, as Ukraine was a part of the USSR until 1991.

The analysis of the norms of the legislation regulating working hours and rest time in the historical aspect allowed to emphasize the expediency or not expediency of their adoption at one or another stage of socio-economic development of the state.

**Key words:** branch of law, labor law, institute of working hours and rest time, duration of working hours, vacation, labor mobilization, legislative and normative-legal acts.

Робочий час є однією з істотних умов трудового договору і безпосередньо стосується інтересів як працівника, так і роботодавця. Його раціональне поєднання з часом відпочинку, тобто з установленим законом часом, протягом якого працівник вільний від виконання своєї трудової функції і може використовувати його на власний розсуд [2, с. 260], дає змогу ефективно використовувати здатність людини до праці.

Початок законодавчого (легального) врегулювання інституту робочого часу було закладено III Універсалом Центральної Ради України, яким декларативно було проголошено 8-годинний робочий день, а вже 25 січня

1918 року 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. Згідно із зазначеним вище Законом загальна тривалість робочого тижня становила 48 годин. Цим же законом, зокрема статтею 11, передбачалося «число свят, коли працювати не належить», крім церковних свят, ще було «національне державне свято 3 і 4 Універсалу, тобто 7 листопада та 9 січня» [11, с. 179].

У постанові Народного Комісаріату праці УСРР від 28 лютого 1919 року «Про восьмигодинний робочий

день», яка також відображала Декрет Раднаркому РСФСР від 29 жовтня 1917 року, зазначалось, що до закінчення воєнних дій на підприємствах, котрі працюють на об'єкті, встановлюються обмеження тривалості понаднормових робіт та перерви в роботі, які могли і не застосовуватися в разі згоди працівників.

Навесні 1919 року з метою зміцнення оборонної потужності країни на підприємствах не винятком стали понаднормові роботи, скоротилося число святкових днів, тижневий відпочинок обмежувався, поступово були скасовані відпуски. Проте, незважаючи на тогочасні надзвичайні умови, викликані інтервенцією та громадянською війною, трудове законодавство встановлювало жорсткі правила для роботи неповнолітніх та надурочних робіт. Заборонялося залучати до праці малолітніх, що не досягли 14-ти років; для осіб від 14 до 16-ти років скорочувався робочий час до 4-х годин; скорочення робочого часу для підлітків віком від 16 до 18-ти років (не більше 6 годин); також вичерпно зазначалися випадки, що допускали застосування понаднормових, і лише за певних умов дозволялось скасовувати відпустку.

Робочим часом або часом робочих годин (*термін застосовувався до 1941 р.*) на добу вважався той час, протягом якого відповідно до умов найму працюючий повинен бути на промисловому підприємстві й у розпорядженні керівника для виконання роботи. Робочий день, що встановлюється нормами внутрішнього розпорядку підприємств (п. 1 ст. 103 Уставу про промислову працю – нормальний робочий час) [14, с. 21], не повинен бути більше 8-ми годин на добу та 48-ми годин на тиждень, урахувавши й час, потрібний для чищення машин та наведення порядку в робочому помешканні. Перед Різдом і перед Трійцею праця закінчується о 12-й годині. У листопаді 1919 року на першій міжнародній конференції Ліги Націй було досягнуто загальну угоду про прийняття Конвенції про восьмигодинний робочий день.

14 червня 1918 року приймається Постанова «Про відпустки» [11, с. 180], якою були введені оплатні двотижневі відпустки всім робітникам і службовцям, які пропрацювали без перерви не менше шести місяців.

Перший Кодекс Законів про працю (далі – КЗпП) УСРР 1922 року [8] законодавчо закріпив восьмигодинний робочий день та скорочену тривалість робочого часу в нічну зміну. Нормами цього Кодексу було дано правове визначення понаднормових робіт. Паралельно з регламентацією робочого часу на законодавчому рівні відбулася регламентація часу відпочинку. До останнього Кодексу було віднесено: перерви в роботі, щотижневий відпочинок та відпочинок у святкові дні, а також щорічну відпустку. Згодом до КЗпП 1922 року були додані правила про щотижневий відпочинок та про святкові дні. У ньому також вперше дано визначення робочого часу. Так, зокрема, стаття 83 зазначала, що «нормальним робочим часом визнається час, встановлений для виробництва певної роботи тарифним положенням» [8].

У роки першої п'ятирічки в УСРР розпочався перехід промисловості на семигодинний робочий день, який був завершений у 1932 році. Велике значення на той час відіграла Постанова від 9 травня 1919 року «Про соціалістичні змагання» [5, с. 127]. І саме успіхи в цих змаганнях і слугували скороченню тривалості робочого часу. Так, 15 жовтня 1927 року був прийнятий «Маніфест «Про семигодинний робочий день» [5, с. 129], в якому йшлося про забезпечення протягом найближчого часу переходу від восьмигодинного робочого дня до семигодинного без зменшення заробітної плати.

19 листопада 1927 року було прийнято Постанову НКП СРСР «Про робочий день службовця», відповідно до якої тривалість робочого дня службовця, в тому числі півгодинна перерва, встановлювалась не більше семи годин [6, с. 116]. 10 листопада 1928 року було прийнято Поста-

нову «Про скорочений робочий день», згідно з якою був встановлений скорочений робочий день для робітників і службовців, які працювали в особливо тяжких і шкідливих умовах, зазначених у списку особливо тяжких та шкідливих професій. Тривалість такого робочого дня не повинна була перевищувати шести годин, за винятком випадків, прямо передбачених у постанові. 13 лютого 1928 року було прийнято Постанову НКП СРСР «Про робітників з ненормованим робочим днем». Згідно з цією Постановою ненормований робочий день – це особливий, своєрідний вид роботи понад тривалість нормального робочого часу, і не понаднормова робота, і разом із тим не «необмежений робочий день» [13, с. 80].

26 серпня 1929 року було запроваджено в дію Постанову СНК СРСР «Про перехід на безперервне виробництво на підприємствах та установах Союзу РСР» [14, с. 83]. У цій постанові Уряд визнав за необхідне вже з 1929/1930 господарського року розпочати планомірне і послідовне переведення підприємств та установ на безперервне виробництво. А вже в липні 1930 року XVI з'їзд КППС запровадив остаточне переведення основних галузей промисловості на безперервний робочий тиждень. Постановою ЦК ВКП(б), прийнятою 26 квітня 1930 року та опублікованою 8 травня 1930 року, про роботу підприємств, переведених на семигодинний робочий день, було запропоновано в підготовчій роботі до переходу звернути особливу увагу на розроблення правильних норм та розцінок, урахувавши при цьому раціоналістичні заходи, можливе ущільнення робочого дня та необхідність подальшого зростання виробничої праці та заробітної плати.

Поряд із семигодинним робочим днем з метою збільшення випуску продукції підприємства були переведені на режим безперервної роботи. Натомість за одночасного щоденного відпочинку для всіх працюючих було встановлено, що кожна п'ята частина працівників користується щотижневим відпочинком у різні дні тижня, зазвичай після чотирьох днів роботи. Число днів щотижневого відпочинку для кожного працівника за безперервного п'ятиденного робочого тижня було доведено до 72-х годин на рік, включаючи й ті дні щотижневого тижня, які припадали на час щорічної відпустки. Крім того, встановлювалось п'ять неробочих днів, пов'язаних із пам'ятними та історичними подіями.

Велике значення на той час мав Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 року «Про переведення на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення робочого місця». Указ збільшив тривалість робочого дня для працівників підприємств, службовців установ та підлітків, які досягли 16 років, до восьми годин. Скрізь був запроваджений семиденний робочий тиждень, заборонено самовільно залишати робоче місце, дозвіл на звільнення працівника міг дати лише керівник підприємства.

Згодом положення Указу від 26 червня 1940 року знайшли своє відображення в затверджених РНК СРСР 18 січня 1941 року нових Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців, що у свою чергу відіграло велику роль у зміцненні трудової дисципліни. На підставі зазначених Типових правил галузевим народним комісаріатам СРСР та республіканським народним комісаріатам за згодою із центральними комітетами профспілок надавалося право розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку стосовно умов роботи певної галузі промисловості. Доповнення цих правил щодо особливостей окремих підприємств було можливим «у випадку необхідності директором підприємства або начальником установи за згодою з фабрично-заводським або місцевим комітетом» [10, с. 36].

Воєнний стан вимагав здійснення нагальних заходів щодо зміни режиму робочого часу. З цією метою 26 червня 1941 року був виданий Указ Президії Верховної

Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників та службовців у воєнний час» [12, с. 46]. Цим Указом вводились понаднормові роботи тривалістю від однієї до трьох годин на 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 півторакратному розмірі.

Указом від 26 червня 1941 року було скасовано всі щорічні та додаткові відпустки із заміною їх грошовою компенсацією. Відпустка надавалась лише у випадку хвороби працівника. Проте вирішено було надати трудові відпустки працівникам навчальних закладів та інвалідам 3-ої групи тощо. А Постановою РНК СРСР від 5 травня 1944 року введено обов'язкове надання працюючим підліткам віком до 16 років одного дня на тиждень для відпочинку та чергової відпустки тривалістю 12 робочих днів. Надання відпусток для всіх працюючих було відновлено лише з 1 липня 1945 року.

18 березня 1946 року Верховна Рада СРСР прийняла Закон «Про п'ятирічний план відновлення та розвитку народного господарства СРСР на 1946–1950 рр.». Цим Законом передбачалося відновлення системи організованого набору робочої сили на підставі договору підприємства чи організації з колгоспом і колгоспником. Особлива увага приділялась підвищенню продуктивності праці. Закон зазначав необхідність використання восьмигодинного робочого дня в повному обсязі, забезпечуючи при цьому всебічний механізм «кропінки галузей», інтенсифікації виробничих процесів, застосування технічно обумовлених норм [17, с. 124], подальше підвищення матеріального та культурного рівня радянського народу шляхом покращення житлових умов та культурно-побутового обслуговування працюючих, а також зростання заробітної плати та вдосконалення форм оплати та преміювання.

У 1956 році було здійснено як першочерговий захід переведення підземних працівників Донбасу та Львівсько-Волинського вугільних басейнів, які працювали безпосередньо під землею, на скорочений робочий день: працівники очисних робіт були переведені на шестигодинний робочий день, решта підземних працівників – на семигодинний. Згодом, починаючи з 1957 року, на скорочений робочий день були переведені підприємства чорної металургії, гірничорудної, металургійної і коксохімічної промисловості.

Заборона залишати роботу і кримінальна відповідальність за це були скасовані лише указом Президії Верховної Ради СРСР від 25 квітня 1956 року «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств та установ і за прогул без поважних причин» [17, с. 187].

Указом Президії Верховної Ради УРСР від 15 серпня 1955 року «Про відпустки та умови праці підлітків» [17, с. 189] для учнів індивідуальної та бригадної форми навчання віком від 14 до 16 років на період навчання і для робочих та службовців віком від 14 до 16 років був установлений робочий день тривалістю 4 години. Цим же Указом передбачалося, що робітникам та службовцям, які не досягли 18 років, повинна надаватися відпустка тривалістю в один календарний місяць. Через деякий час Президія Верховної Ради УРСР Указом від 26 травня 1956 року встановила для робітників та службовців віком від 16 до 18 років шестигодинний робочий день.

У 1956 році Українська РСР стала членом Міжнародної організації Праці (МОП). 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 існуючих 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 ратифіко-

вана лише однією країною – Новою Зеландією [18, с. 37]. Згідно зі ст. 1 Конвенції «кожен член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує дану 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 у відповідності з детальними постановами, що повинні приписуватися окремим конвенціям, до яких даний член МОП міг бути приєднаний.

З метою поліпшення охорони материнства і дитинства Президія Верховної Ради СРСР 26 травня 1956 року прийняла Указ «Про збільшення тривалості відпустки по вагітності та пологах» [18, с. 42], яким тривалість такої відпустки була встановлена в 112 днів, у тому числі 56 днів до пологів та 56 після пологів з виплатою за цей період допомоги. У випадку ускладнених пологів та народження двох і більше дітей відпустка після пологів збільшувалася на 70 днів.

13 жовтня 1956 року Рада Міністрів УРСР прийняла Постанову про подальші заходи допомоги жінкам-матерям, які працюють на підприємствах і в установах. Згідно з цією Постановою, керівники підприємств, установ та організацій повинні надавати жінкам, за їх бажанням, після закінчення відпустки по вагітності та пологах додаткову відпустку на строк до трьох місяців без збереження заробітної плати.

4 жовтня 1965 року було видано Постанову «Про вдосконалення планування і посилення економічного стимулювання промислового виробництва». Згідно з нею був уведений п'ятиденний робочий тиждень і збільшена відпустка для всіх робітників і службовців до п'ятнадцяти робочих днів, які працювали в районах Крайньої Півночі та місцях, що прирівнюються до них.

10 грудня 1971 року було введено в дію КЗпП УРСР [9], стаття 50 якого закріпила 41-годинний робочий тиждень. Скорочена тривалість робочого часу встановлювалась для неповнолітніх і для робітників, які працювали на виробництві зі шкідливими умовами. Робочий тиждень встановлювався залежно від специфіки виробництва – п'ятиденний та шестиденний. Закріплювалося скорочення тривалості робочого дня напередодні святкових та вихідних днів та скорочення на одну годину тривалості роботи в нічний час. Згодом з метою подальшого скорочення плинності кадрів на підприємствах і створення стабільних трудових колективів була запроваджена додаткова відпустка за безперервний стаж роботи певним категоріям працівників.

У цей же період трудове законодавство зробило наголос на охороні праці жінок і дітей. Пріоритети цієї галузі соціальної політики чітко були визначені в постановах Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦСПС від 24 листопада 1981 року «Про порядок надання додаткової триденної оплачуваної відпустки жінкам, які мають двох та більше дітей віком до 12 років» та від 6 липня 1982 року «Про порядок надання жінкам частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення неї віку одного року та додаткової відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення неї віку півтора року» [2, с. 167].

У 1993 році розпочатий у 1956 року етап скорочення робочого часу завершився прийняттям Верховною Радою України змін до КЗпП, згідно з якими тривалість робочого часу повинна становити 40 годин на тиждень.

Водночас із метою створення сприятливих умов для життєдіяльності людей і поліпшення режиму енергоспоживання на основі найповнішого використання світлової частини доби було видано Указ Президента України від 26 квітня 1995 року № 334/95 «Про запровадження на території України регіональних графіків початку

робочого дня». Цей Указ установлював з 1 липня 1995 року на території України місцеві графіки початку робочого дня підприємств, установ, організацій усіх форм власності та сфер діяльності, що працюють в однозмінному режимі, з дотриманням установленого порядку обчислення часу в країні за другим міжнародним часовим поясом (київський час) [11, с. 196].

Прийнятий 15 листопада 1996 року Закон України «Про відпустки» нормативно закріпив мінімальну їх тривалість у 24 календарні дні та зазначив обмеження в наданні відпустки без збереження заробітної плати не більше 15-ти календарних днів на рік.

Згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 23 березня 2001 року № 122 запроваджувалося скорочення робочого часу для працівників, які працюють у шкідливих умовах праці на виробництві, в цехах незалежно від відомчого підпорядкування цих

виробництв, цехів, а також від форм власності підприємств, установ, організацій.

На сучасному етапі розвиток інституту робочого часу та часу відпочинку пов'язується з кодифікаційними роботами в галузі трудового права України, зокрема з роботою над проектом Трудового кодексу України. Отже, розпочато широке обговорення порушеної проблематики саме в контексті вдосконалення норм цього законопроекту [13].

Вирішенню проблеми раціонального поєднання робочого часу та часу відпочинку, на нашу думку, слугуватиме корегування змісту низки відповідних норм проекту Трудового кодексу України, оскільки прийняття його в існуючій натеper редакції може спричинити низку соціально несприятливих наслідків для працюючих. Адже деякі норми цього законопроекту містять, як мінімум, дискусійні положення, зокрема щодо можливого збільшення тривалості робочого часу (стаття 138 проекту [13]).

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Астапович З.А. Первые мероприятия Советской власти в области труда. Москва : Госполитиздат, 1958. 144 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2008. 860 с.
3. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства : учеб. пособие. Москва : Изд-во ВЮЗИ, 1986. 63 с.
4. Вопросы гражданского и трудового права периода Великой Отечественной войны / под ред. И. Голякова. Москва : Юрид. изд-во, 1944. 200 с.
5. Вопросы советского государства и права 1917-1957 гг. / под ред. П. Орловского. Москва : Академия наук СССР, 1957. 432 с.
6. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. Москва : Наука, 1966. 304 с.
7. Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год Советской власти. Москва : Юридиздат, 1939. 104 с.
8. Кодекс законов о труде 1922 г. Харьков : Изд. Наркомюста, 1922. 71 с.
9. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 28.03.2021).
10. Коршунов Е. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР. Москва : Юридиздат, 1954. 56 с.
11. Кузнецова 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.
12. Маринич Л.В. Окремі особливості трудових правовідносин в період великої вітчизняної війни. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право*. 2010. Вип. 11. С. 43–49.
13. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №2410-01 від 08.11.2019 р.). URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/DI0029A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI0029A.html) (дата звернення: 28.03.2021).
14. Сборник важнейших постановлений по труду / сост. В. Скалабан. Ростов-на-Дону : Молот, 1932. 192 с.
15. Сборник документов и материалов по вопросам труда в период Великой Отечественной войны (22 июня 1941 г. – 5 января 1944 г.) / под ред. А. П. Ляпина. Москва : б.и., 1944. 379 с.
16. Сборник по истории советского государства и права УССР / под. ред. С. Фунса. Харьков : Харьковский государственный университет, 1954. 145 с.
17. Сборник законодательных актов о труде / отв. ред. Д. Карев. Москва : Госюриздат, 1956. 567 с.
18. Сборник законодательных актов о труде / под ред. А. Эпштейна. Москва : Юридическая литература, 1977. 847 с.