

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32847/ln.2022.18.31>

Устінова-Бойченко Г.М.

*кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри цивільного та господарського права факультету № 2,
Криворізький навчально-науковий інститут
Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID: 0000-0001-5821-3832*

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІЛЬГОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Постановка проблеми. Без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство. І хоч вона існує з незапам'ятних часів, правове регулювання праці виникло порівняно недавно – з розвитком капіталістичного способу виробництва. Лише тоді, коли пануючою формою організації праці стала наймана праця, коли робітничий клас організовано став вимагати від держави регулювання трудових відносин, держава змушена була піти на поступки і розпочати регулювання окремих питань трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання правового регулювання пільгового забезпечення працівників були предметом дослідження у наукових роботах таких фахівців у сфері трудового права, права соціального забезпечення, теорії держави та права, як-то: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.М. Волошина, О.О. Коваленко, Н.В. Лесько, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.Ф. Скакун, Є.О. Субботін, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на вагомий здобуток вказаних науковців, слід зауважити, що дослідженню історичних передумов пільгового забезпечення неповнолітніх працівників належної уваги не приділялося.

Метою статті є дослідити історичні етапи розвитку трудового законодавства щодо регулювання праці неповнолітніх працівників в контексті наявності пільгового регулювання.

Виклад основного матеріалу. Розвиток трудового законодавства відбувався як

результат соціальної боротьби, для якої були властиві протиріччя між найманою працею та капіталом. Воно з'явилося та розвивалося як право охорони праці. Першочергово держава звертала увагу на необхідність регулювання трудових відносин в сфері праці фабричних працівників, а саме жінок та дітей, тому ці норми одержали назву «фабричне законодавство». В ХХ ст. значного поширення набуває термін «соціальне право», що пов'язувалося з проблемою «економічно слабких громадян». До нього спочатку відносилось законодавство про соціальне страхування та забезпечення. Поступово це законодавство поширилося й на інші категорії громадян, економічне становище яких наближалось до становища робітників, почало охоплювати всю сукупність правових норм, що регулюють трудові відносини в суспільному виробництві [1, с. 24]

Законодавство про працю феодальної епохи, не дивлячись на спрямованість головним чином на забезпечення фабрик достатньою кількістю робочих рук шляхом закріпачення працівників, все одно боролось з найрізкішими проявами експлуатації праці, особливо дитячої. Так, Положення від 7 серпня 1845 року «Про заборону фабрикантам залучати до трудових робіт малолітніх робітників віком до 12 років», забороняло фабрикантам призначати в нічні зміни (від 12 годин ночі до 6 годин ранку) дітей віком до 12 років. Однак, за порушення цього положення санкції не передбачалися, а нагляд за

його застосуванням надавався місцевій владі. Таким чином в актах, що регламентували взаємостосунки фабрикантів і працівників у дореформену епоху почав проявлятися пільговий підхід до регулювання праці такої категорії працівників, як малолітні [2, с. 13]

Формування капіталістичного ладу і його зміцнення в усіх країнах проходило майже однаково. Держава, звільнивши працівника від кріпосницької залежності, одночасно звільнила його і від засобів виробництва, внаслідок чого створилась вільна робоча сила. Крім того, виникло правове становище, при якому працівник змушений був, але «вільно» і «за своїм розсудом», продавати власнику засобів виробництва єдиний належний йому товар – робочу силу.

З моменту проголошення свободи праці трудові відносини склались без порушення інтересів сторін, оскільки, залишившись без засобів виробництва, працівник змушений був погоджуватись на запропоновані йому умови. При цьому формально «права і обов'язки» визначались угодою сторін, тому державу трудові відносини не цікавили.

Реформи початку 60-х років XIX ст. і відміна кріпацтва створили умови для формування фабрично-трудоного законодавства. З 1882 по 1903 рік було прийнято дев'ять головних законів, які склали основу промислового (робітничого) права [2, с. 13]. П'ять із цих законів присвячувались регулюванню праці, у тому числі і пільговому забезпеченню, окремих категорій працівників, до яких відносилися: малолітні і неповнолітні працівники, жінки, працівники сільського господарства. Звернемося до змісту цих законів.

Актом, що відображав пільговий підхід до регулювання праці малолітніх працівників, став Закон «Про роботу неповнолітніх» від 1 червня 1882 р. Даний закон заборонив застосування праці дітей у віці до 12 років на фабриках, заводах і мануфактурі, встановив спеціальні правила по охороні праці малолітніх від 12 до 16 років (обмеження тривалості робочого дня, заборону нічної роботи, роботи у вихідні

і святкові дні, залучення малолітніх, а також підлітків від 15 до 17 років до шкідливих і небезпечних робіт), зобов'язав фабрикантів надавати малолітнім працівникам, які не мали освіти, можливість відвідувати народні училища [3]. За порушення встановлених законом вимог власниками або керівництвом фабрик, на відміну від Положення від 7 серпня 1845 р. про заборону фабрикантам призначати в нічні роботи малолітніх молодших 12-літнього віку, була передбачена відповідальність (арешт або штраф). Цей закон не застосовувався на казенних підприємствах, але міг поширюватися на ремісничі заклади, якщо таке поширення влада вважала можливим і корисним.

Наступним актом, що встановлював пільгове забезпечення праці малолітніх, був Закон від 12 червня 1884 р. «Про шкільне навчання малолітніх, які працюють на фабриках, заводах і мануфактурі». Даний акт рекомендував власникам фабрик, заводів і мануфактур відкривати при своїх підприємствах школи, порядок відвідування яких і програми викладання повинні були визначатися директорами народних училищ за угодою з фабричною інспекцією. Законом, що встановлював пільговий підхід до регулювання праці неповнолітніх і жінок, став Закон «Про заборону нічної роботи неповнолітнім і жінкам на фабриках, заводах і мануфактурі» від 3 червня 1885 р. Цей закон заборонив залучати жінок і підлітків, які не досягли 17 років, до нічних робіт на бавовняних і вовняних фабриках. Зазначена заборона могла бути поширена і на інші промислові підприємства за ініціативою міністра фінансів та узгодженням з міністром внутрішніх справ. 24 квітня 1890 р. був прийнятий Закон «Про зміну постанови про роботу малолітніх, підлітків і осіб жіночої статі на фабриках, заводах і мануфактурі і про розповсюдження правил про роботу і навчання малолітніх на ремісничі заклади», який надав Закону від 3 червня 1885 р. постійний характер [2, с. 15].

Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської і гірни-

чої промисловості» 1897 року скоротив максимальну тривалість робочого часу для дітей віком від 12 до 16 років до 6 годин на добу. Положення даного Закону також забороняли працю дітей, які не досягли дванадцятирічного віку, на бавовнопрядильних і ткацьких мануфактурах. Для робітників, старших 12 років, встановлювався двозмінний режим робочого часу та надавався обов'язковий період відпочинку та обідня перерва тривалістю 60 хвилин під час зміни. У цьому Законі вперше була заборонена праця осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, у період з восьмої вечора до шостої ранку, а також встановлена максимальна тривалість надурочних робіт, яка не повинна була перевищувати 1 годину на добу. [3].

Аналізуючи вищезазначені акти, можна зробити висновок, що вже у фабрично-трудоному законодавстві сформувалися підстави для пільгового забезпечення, пов'язані з фізіологічними і віковими особливостями організму працівника.

У результаті систематизації всього законодавства, проведеного в першій третині XIX ст., було підготовлено Повне зібрання законів Російської імперії (45 томів), в якому в хронологічному порядку поміщались нормативні акти, прийняті з 1649 р. по 12 грудня 1825 р. В цей час було також підготовлено Звід законів Російською імперії, куди включено акти, які згруповані за галузевим принципом і прийняті з початку XVIII ст. В 1913 р. норми Зводу законів і положення, що відносилися до регулювання праці працівників в промисловості, були об'єднані в окремий акт, який став прообразом майбутніх кодексів законів про працю – Статут про промислову працю.

Ставши головним джерелом фабрично-трудоного законодавства, Статут про промислову працю містив у собі велику кількість норм, присвячених пільговому забезпеченню в трудовому праві. Так, перша глава розділу другого «Про умови праці на промислових підприємствах» Статуту, із назвою «Про найом робітників у фабрично-заводських, гірських і гір-

ничозаводських підприємствах» складалася з восьми відділень, шість з яких містили в собі норми, які регулювали пільгове забезпечення праці залежно від статі, віку, а також специфіки роботи. Це: «Про роботи підлітків і осіб жіночої статі на фабрично-заводських, гірничих і гірничозаводських підприємствах»; «Про найом малолітніх на роботи у фабрично-заводських, гірничих і гірничозаводських підприємствах»; «Про найом робітників на сахалінські кам'яновугільні копальні»; «Про найом робітників на приватні золоті і платинові промисли»; «Про найом засланців на сибірські золоті промисли»; «Про найом робітників на казенні гірські заводи» [4]. Крім Статуту про промислову працю по відношенню до малолітніх діяли Правила щодо виконання постанов про роботу і навчання малолітніх робітників, затверджені 19 грудня 1884 р.

Тогочасне законодавство розрізняло чотири вікові групи працівників: діти (до 12 років), малолітні (від 12 до 15 років), підлітки (від 15 до 17 років), дорослі робітники (після 17 років). Основні норми, які регулювали пільгове забезпечення праці малолітніх і підлітків, торкалися питань встановлення скороченої тривалості робочого часу, заборони нічних робіт, робіт у вихідні та святкові дні і робіт зі шкідливими умовами праці.

Ще однією підставою для пільгового забезпечення праці працівників, яка знайшла відображення у фабрично-трудоному законодавстві, були умови праці. Відносно малолітніх таке забезпечення виражалось у забороні їх залучення до виснажливих робіт або до робіт зі шкідливими умовами праці, до підземних робіт у копальнях. Шкідливі умови праці визначалися відповідно до списку шкідливих виробництв і окремих операцій, затвердженого 1 червня 1884 р. Міністерством фінансів. Небезпечною роботою, на якій заборонялася робота малолітніх, вважалася робота в приватних закладах для виготовлення капсулів до мисливських рушниць. Малолітні також не допускалися, без одночасної присутності дорослого працівника, до робіт у відділеннях

промислових закладів, в яких знаходилися машини, верстати і апарати, що приводяться в рух механічною силою і можуть створити при роботі небезпеку для життя або заподіяти тілесних ушкоджень [2, с.17].

Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської і гірничої промисловості» 1897 року скоротив максимальну тривалість робочого часу для дітей віком від 12 до 16 років до 6 годин на добу. Положення даного Закону також забороняли працю дітей, які не досягли дванадцятирічного віку, на бавовнопрядильних і ткацьких мануфактурах. Для робітників, старших 12 років, встановлювався двозмінний режим робочого часу та надавався обов'язковий період відпочинку та обідня перерва тривалістю 60 хвилин під час зміни. У цьому Законі вперше була заборонена праця осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, у період з восьмої вечора до шостої ранку, а також встановлена максимальна тривалість надурочних робіт, яка не повинна була перевищувати 1 годину на добу [3].

Підводячи підсумок аналізу фабрично-трудоного законодавства, можна затверджувати, що пільгове забезпечення у трудовому праві зародилося з появою перших законів про працю. Це пояснюється тим, що правове регулювання трудових відносин спочатку носило сегментарний характер, який притягував за собою пільговий підхід до регулювання праці окремих категорій працівників. Більш того, окремі підстави пільгового забезпечення як-то статево-вікові особливості організму працівника, умови праці, залишилися незмінними до теперішнього часу, що говорить про їх стійкість і об'єктивну необхідність.

У період становлення радянського трудового права пільгове забезпечення у трудовому праві зазнало певних змін. Після революційних перетворень почалося створення нового законодавства, у тому числі і трудового. Першим актом нового законодавства про працю став Декрет Ради народних комісарів про восьмигодинний робочий день [5]. З погляду

пільгового забезпечення у трудовому праві даний акт не розширив вже існуючих підстав для отримання пільгового забезпечення під час праці, але значно поліпшив положення тих працівників, праця яких вже регулювалася спеціальними нормами, які містили у собі певні пільги. Так, даний декрет обмежив допуск до надурочних робіт жінок і осіб, які не досягли 18 років, заборонив нічну працю жінок і підлітків до 16 років і залучення до підземних робіт жінок і молоді до 18 років. Декрет підвищив мінімальний вік прийому на роботу з 12 до 14 років, з подальшим підвищенням даного віку до 15 років (з 1 січня 1919 р.). Істотним моментом було те, що вказаний Декрет розповсюджувався на всі підприємства і на всіх найманих працівників. Крім того, виконання Декрету було забезпечено санкціями – за його порушення передбачалося покарання у вигляді трьох років позбавлення волі. Декрет про восьмигодинний робочий день розглядається представниками науки трудового права як фундамент радянського законодавства про охорону праці [2, с. 19].

Пільги, закладені в Декреті, збереглися в першому Кодексі законів про працю, прийнятому в грудні 1918 р., який поклав початок подальшим кодифікуванням трудового законодавства [6]. Через договір про військово-політичний союз постановою Всеукрревкому «Про об'єднання діяльності УРСР і РРФСР» від 27 січня 1920 р. [7] вказаний Кодекс поширювався і на Україну. КЗпП 1918 р. став актом, який вперше закріпив єдність правового регулювання пільгового забезпечення праці.

Кодекс законів про працю РСФСР, ухвалений 30 жовтня 1922 р. IV сесією ВЦВК IX скликання [8], сформував радянський тип трудового права і сприяв остаточному формуванню пільгового забезпечення, яке тривалий час не піддавалася істотним змінам. А вже 15 листопада 1922 р. був прийнятий перший Кодекс законів про працю УРСР [9], розроблений на базі КЗпП РСФСР.

В період Великої вітчизняної війни внесли багато змін до діючого трудового зако-

нодавства, у зв'язку з чим, державою дещо було змінено й обсяг пільгового забезпечення працівників. Суттєвих змін зазнали норми, які регулювали режим робочого часу. Хоч і гарантовано зберігся восьмигодинний робочий день, змінився порядок допуску та тривалість надурочних робіт. Відповідно до Наказу президії Верховної Ради СРСР від 26 липня 1941 р. дозволялось залучати до обов'язкових надурочних робіт, навіть осіб, молодших 14 років, але тривалість надурочних робіт не повинна бути більше 2 годин у день. Цим наказом та іншими актами заборонялось залучати до надурочних робіт вагітних жінок, починаючи з четвертого місяця вагітності, учнів у віці до 16 років. Також відносно деяких категорій працівників (інваліди праці, інваліди Вітчизняної війни та ін.) визнавалось неможливим залучення до надурочних робіт в обов'язковому порядку. Їх можливо було залучити до надурочних робіт тільки при наявності їх згоди на виконання такої роботи. [2, с. 23-24]

У 1944 р. РНК СРСР зобов'язала керівників підприємств, будівництв та установ надавати у військовий час працюючим підліткам, молодшим 16 років гарантовано день відпочинку один раз на тиждень та щорічну відпустку тривалістю 12 робочих днів. За невикористану частину відпустки підліткам нараховувалась грошова компенсація. Це зрозуміло, тому що під час Великої Вітчизняної війни, перш за все держава турбувалась про постачання фронту, але в той же час не залишились без уваги й деякі категорії працівників.

Багато уваги приділялось забезпеченню працівників і службовців хлібними, продовольчими та промтоварними картками. Право працюючого або службовця на певну норму постачання за загальними правилами визначалось змістом правовідношення, тому що норма постачання залежала від роду роботи, на яку приймалась особа. На деяких видах робіт норма постачання встановлювалась залежно від того, як працівник виконував свої обов'язки. Тобто відношення працівника до роботи, його поведінка, мали значення для визначення його

норми постачання, він отримував додаткове пільгове забезпечення у вигляді постачальних карток. Так, Народний комісаріат торгівлі СРСР відповідно до постанови РНК СРСР від 15 листопада 1943 р. встановив порядок забезпечення хлібом робітників, зайнятих на заготівлі, вивезенні та сплаві лісу по диференційованим нормам. Було встановлено, що особи, які виконують норму виробітки від 100 до 110%, отримують 600 г. хліба в день; при виконанні норм виробітку більше 110% – хліб відпускається по 700 г. в день; ті, що не виконали норму виробітки, отримують 500 г. хліба в день. Відпуск хліба тим, хто щойно почав працювати на лісозаготівлі впродовж перших двох тижнів роботи, а також жінкам і підліткам до 16 років був на рівні 600 г. у день, а в наступному – за диференційними нормами.

Новий поштовх пільгового забезпечення у трудовому праві почався під час третього кодифікування трудового законодавства. 15 липня 1970 р. Верховна Рада СРСР схвалила Основи законодавства про працю. 10 грудня 1971 р. прийнятий і введений в дію з 1 квітня 1972 р. новий Кодекс законів про працю України. У КЗпП з'явилися нові акти про пільгове забезпечення умов праці жінок, неповнолітніх працівників, тимчасових і сезонних працівників, вчителів загальноосвітніх шкіл, інженерно-педагогічних працівників профтехучилищ, керівних і інженерно-технічних працівників. Відповідно до статті 192 КЗпП неповнолітніх працівників заборонено залучати до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Закон України «Про відпустки» закріплює право працівників, які не досягли вісімнадцятирічного віку, на щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день. Така відпустка може надаватися до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший робочий рік. Ненадання даної відпустки роботодавцем забороняється [10].

Крім щорічної основної відпустки, неповнолітні працівники мають право на додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Особам, які не досягли повноліття та поєднують роботу з нав-

чанням у середніх навчальних закладах, надаються оплачувані відпустки для складання іспитів, тривалість яких залежить від типу іспитів. Так, згідно із статтею 13 тривалість відпустки для складання випускних іспитів у середній школі становить 10 календарних днів, а у старшій школі – 23 календарних дні. Якщо працівник складає перевідні іспити в основній або старшій школі, роботодавець має надати йому відпустку тривалістю від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних днів, а при складанні іспитів екстерном – 21 календарний день для основної школи та 28 днів та старшої школи. Працівники, які навчаються на вечірніх відділеннях у професійно-технічних навчальних закладах, мають право на 35 календарних днів оплачуваної відпустки протягом року для підготовки та складання іспитів [11].

Анотація

Статтю присвячено дослідженню правового регулювання пільгового забезпечення неповнолітніх працівників. В науковій статті досліджено історичні етапи розвитку трудового законодавства, яке встановлювало пільги для такої категорії працівників, як неповнолітні особи. Трудове законодавство розвивалося з урахуванням потреб часу, тому протягом довгого періоду формувалися норми права, які покликані були регулювати працю окремих категорій працівників. Зародження та переформатування фабричного законодавства поклало початок додаткового регулювання праці жінок, неповнолітніх та інших, «економічно слабких громадян» та сформувало поняття «соціальне право».

Подальший розвиток законодавства про працю був спрямований на боротьбу з проявами експлуатації праці, особливо дитячої. Тому, «фабричне законодавство» почало встановлювати заборони щодо роботи осіб, віком до 12 років, у нічні зміни тощо. Починаючи з 1882 року було прийнято ряд основних законів, які склали основу промислового (робітничого) права та окремі з яких присвячувались регулюванню праці, у тому числі і пільговому забезпеченню, окремих категорій працівників, до яких відносилися: малолітні і неповнолітні працівники, жінки, працівники сільського господарства. Також було прийнято законодавчий акт, котрий рекомендував власникам фабрик, заводів і мануфактур відкривати при своїх підприємствах школи, порядок відвідування яких і програми викладання повинні були визначатися директорами народних училищ за угодою з фабричною інспекцією; котрий скоротив максимальну тривалість робочого часу для працівників у віці до 16 років та передбачив особливий характер регулювання праці неповнолітніх.

Проводячи дослідження та аналізуючи розвиток трудового законодавства щодо регулювання праці неповнолітніх працівників у науковій статті можна спостерігати, що практично одразу із зародженням трудового права, як окремої галузі права, законотворці звертали увагу на особливості умов праці неповнолітніх працівників, зокрема робота у нічні зміни, тривалість робочої зміни, види робіт тощо.

Ключові слова: праця неповнолітніх, робочий час неповнолітніх працівників, пільги неповнолітніх працівників, законодавство про працю неповнолітніх.

Висновки. Пільгове забезпечення у трудовому праві зародилося з появою перших законодавчих актів про працю. Це пояснюється тим, що правове регулювання трудових відносин спочатку мало сегментарний характер, який спричиняв необхідність у пільговому забезпеченні окремих категорій працівників. Неповнолітні – особлива категорія працівників, які потребують додаткової уваги, оскільки через фізіологічні особливості повинні мати додаткові державні гарантії при регулюванні трудових відносин. Аналізуючи історичний розвиток та формування законодавства можна спостерігати поступове формування системи пільг щодо регулювання праці неповнолітніх працівників, яка створює передумови для існування належних умов праці, враховуючи вікові особливості працівників.

Ustinova-Boichenko G.M. Historical background of the legal regulation of benefits for minor employees

The article is devoted to the study of the legal regulation of preferential provision of underage workers. The scientific article examines the historical stages of the development of labor legislation, which established benefits for such a category of workers as minors. Labor legislation developed taking into account the needs of the time, therefore, over a long period of time, legal norms were formed, which were designed to regulate the work of certain categories of employees. The emergence and reformatting of factory legislation marked the beginning of additional regulation of the work of women, minors and other «economically weak citizens» and formed the concept of «social right».

Further development of labor legislation was aimed at combating manifestations of labor exploitation, especially child labor. Therefore, «factory legislation» began to establish prohibitions regarding the work of persons under the age of 12, in night shifts, etc. Starting from 1882, a number of basic laws were adopted, which formed the basis of industrial (labor) law and some of which were devoted to labor regulation, including preferential provision, of certain categories of workers, which included: minors and underage workers, women, rural workers economy A legislative act was also adopted, which recommended that the owners of factories, plants and factories open schools at their enterprises, the order of attendance and the teaching program should be determined by the directors of public schools in agreement with the factory inspection; which reduced the maximum duration of working hours for workers under the age of 16 and provided for the special nature of the regulation of minors' labor.

Conducting research and analyzing the development of labor legislation regarding the regulation of the work of underage workers in the scientific article, it can be observed that almost immediately with the emergence of labor law as a separate branch of law, legislators paid attention to the peculiarities of the working conditions of underage workers, in particular, night shift work, the duration of the work shift, types of work, etc.

Key words: work of minors, working hours of minor employees, benefits of minor employees, legislation on minors' labor.

Список використаних джерел:

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Вид. 3-тє перероблене і доповн. Харків: Консум, 2002. 528 с.
2. Бойченко Г.М. Особливості правового регулювання пільгового забезпечення працівників в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2009. 199 с.
3. Дмитренко Д. О. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку неповнолітніх в Україні та країнах Скандинавської правової моделі. URL: https://www.juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2022/1_2022/8.pdf. (Дата звернення 2 вересня 2022 р.)
4. Устав о промышленности // Свод законов Российской империи. СПб.: Русское Книжное Товарищество «Деятель», 1913. Т. 11. 1148 с.
5. Декрет Совета Народных Комиссаров о восьмичасовом рабочем дне. 1927. № 1. Ст. 10.
6. Кодекс законов о труде РСФСР: утв. постановлением ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собрание узаконенный и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. №87 – 88. Ст. 905.
7. Про об'єднання діяльності УРСР і РРФСР: Постанова Всеукрревкома від 27.01.1920 р. // СУ Всеукрревкома. 1920. Изд. 1. №1. Ст. 7.
8. Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922 г. // СУ РСФСР. 1922. №70. – Ст. 903.
9. Кодекс законів про працю УРСР: затв. постановою ВУЦВК від 02.12.1922 р. // Збірник законів УСРР. 1922. №52. Арт. 751.
10. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховн. Ради УРСР. 1971. Дод. до №50. – Ст. 375.
11. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 2 вересня 2022 р.)