

**ЗАПАРА С. І.,**кандидат юридичних наук, доцент,  
декан юридичного факультету  
(Сумський національний  
аграрний університет)

УДК 340.12:34.037

**ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ  
ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВІ СПОРИ**

Стаття присвячена теоретичному дослідженню застосуванню юридичної відповідальності під час вирішення трудових спорів. На думку автора публікації, важливим моментом щодо реалізації трудових правовідносин є фактична наявність правопорушником обмежень майнового характеру, передбачених санкцією, внаслідок порушення відповідних норм трудового права, з метою відновлення порушеного права. Автор вважає, що за невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин під час вирішення трудового спору, може бути застосована адміністративна, матеріальна та договірна відповідальність.

**Ключові слова:** трудові спори, юридична відповідальність, адміністративна відповідальність, матеріальна відповідальність, цивільно-правова відповідальність

Статья посвящена теоретическому исследованию отдельных особенностей применения юридической ответственности во время рассмотрения трудовых споров. По мнению автора публикации, важным моментом в части реализации трудовых правоотношений является фактическое наличие правонарушителем ограниченный имущественного характера. Автор считает, что за невыполнение материальных и процессуальных норм, которые стали предметом трудового спора и привели к нарушению прав сторон социально-трудовых правоотношений во время разрешения трудового спора, может быть применена административная, материальная и договорная ответственность.

**Ключевые слова:** трудовые споры, судебное рассмотрение, медиация, предварительное судебное заседание

The article is devoted to theoretical investigation of individual features of the application of legal liability during settlement of labor disputes. The writer's opinion, an important point in terms of implementation of labor relations is the actual presence of the offender restrictions property. The author believes that failure to substantive and procedural rules that were the subject of a labor dispute led to the violation of the rights of the parties of social and labor relations during the labor dispute resolution can be applied administrative, financial and contractual liability.

**Key words:** labor disputes, judicial review, mediation, pre-trial.

**Вступ.** Під час вирішення трудових спорів може виникнути ситуація, коли одна зі сторін трудових правовідносин порушує порядок розгляду звернення іншої сторони, ігнорує її вимоги, не виконує взятих на себе зобов'язань. У такому випадку повинні на-



стати негативні правові наслідки для такої сторони, які мають бути виражені в застосуванні юридичної відповідальності. Юридична відповідальність як багатоаспектне явище постійно викликає теоретичний та практичний інтерес, що реалізується в багатьох наукових дослідженнях. Широкомасштабність даного питання призвела до відсутності цілісного сприйняття та наявності проблем його видового різноманіття. При цьому існує необхідність вивчення порядку та особливостей застосування юридичної відповідальності з урахуванням наявного розвитку соціально-трудова правовідносин та зарубіжного досвіду у цьому питанні.

**Стан дослідження.** Юридичній відповідальності присвятили свої праці С.С. Алексєєв, Л.Н. Белая, С.Н. Братусь, В.С. Венедиктов, І.А. Галаган, С.Т. Гончарук, В.О. Кислухін, В.А. Ковальов, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, І.О. Кузьмін, О.В. Кузніченко, Т.О. Коломoeць, Д.А. Липинський, Д. М. Лук'янець, С.С. Маслов, О.А. Сунцова та багато інших вчених.

**Постановка завдання.** Метою даного дослідження є формування сучасних підходів до застосування юридичної відповідальності під час вирішення трудових спорів.

**Результати дослідження.** В юридичній літературі існують два основні напрями, за якими визначається функціональний зміст юридичної відповідальності. Представники першого напрямку пов'язують відповідальність із застосуванням примусових заходів за правопорушення. При цьому підкреслюється негативна (ретроспективна, охоронна) складова юридичної відповідальності.

Представники другого напрямку розглядають відповідальність як категорію, яка включає в себе не лише відповідальність за правопорушення, але й позитивний (перспективний) аспект юридичної відповідальності, пов'язаний із відповідальністю за дотримання вимог закону і досягнення суспільно-корисних результатів.

Більшість наукових поглядів сформувався під впливом зазначеної двохаспектності юридичної відповідальності. Не виключенням є і юридична відповідальність, яка реалізується в трудових правовідносинах. Так, до сфери правового регулювання трудових правовідносин віднесено загальне розуміння юридичної відповідальності як «встановлений законом обов'язок особи дотримуватися та виконувати вимоги, визначені правовою нормою, а у випадку їх порушення – обов'язок правопорушника отримати несприятливі наслідки даного порушення, що полягають в обмеженнях особистісного, організаційного або матеріального характеру» [1, с. 10].

Не ставлячи за мету проведення глибокого дослідження форм та видів юридичної відповідальності, що виходить за межі даної публікації, звернемо увагу на ті види юридичної відповідальності, які прямо стосуються вирішення трудових спорів. Визначаючи юридичну відповідальність сторін трудових правовідносин під час трудових спорів, автор даної публікації керується класифікаційним підходом поділу трудових спорів на ті, що вирішуються в судовому порядку, та ті, що вирішуються в позасудовому (договірному) порядку. Відповідно, якщо сторони отримали широкі можливості реалізації та захисту своїх прав у договірному порядку, виникає необхідність формування правозахисних механізмів саме в цих двох площинах: державно-адміністративній та договірній. При цьому держава, віддаючи головні важелі встановлення персоналізованої відповідальності (шляхом можливості передбачити відповідальність у трудовому або колективному договорі), зберігає за собою право застосувати адміністративні санкції у випадку порушення матеріального чи процесуального права сторін соціально-трудова правовідносин.

У ст. 23 КУпАП [2] зазначено, що мірою адміністративної відповідальності є адміністративне стягнення. Виникає запитання щодо порядку застосування адміністративної відповідальності під час вирішення трудових спорів. Певною мірою контроль за здійсненням трудових правовідносин покладено на Державну інспекцію України з питань праці. У 2011 р. державними інспекторами праці було проведено понад 42 тис. перевірок на більш ніж 34 тис. підприємств, установ та організацій і виявлено майже



142 тис. порушень трудового законодавства. З метою усунення виявлених порушень державними інспекторами праці внесено роботодавцям 36 тис. приписів. До суду передано 28,2 тис. протоколів про адміністративні правопорушення, з них майже по 25 тис., або 88,6%, – судами винесено рішення, з яких із накладанням штрафних санкцій – 18,5 тис. на загальну суму 10,2 млн. грн. [3].

Незважаючи на важливу роль і місію Державної інспекції України з питань праці, на нашу думку, право застосовувати адміністративні санкції під час вирішення трудових спорів слід надати іншому, більш компетентному в зазначеній сфері державному органу, функцією якого є сприяння вирішенню трудових спорів – Національній службі посередництва і примирення.

Порядок притягнення до такої адміністративної відповідальності повинен враховувати концептуальні засади нової системи вирішення трудових спорів, за якою спори про порушення прав у позасудовому порядку вирішуватиме трудовий арбітраж, а спори про інтереси (встановлення нових умов у колективних договорах та угодах) – трудовий посередник (медіатор). Тому у разі, якщо зазначені уповноважені органи (особи) виявлять перераховані вище порушення, вони можуть надати відповідне подання до Національної служби посередництва і примирення. У свою чергу, НСПП повинна дослідити вказані в поданні обставини та, якщо вважатиме за необхідне, попередити сторону/сторони трудового спору про відповідальність за порушення порядку вирішення трудового спору. Зазначене попередження ще не є адміністративним стягненням та носить консультативно-попереджувальний характер.

Якщо сторона/сторони проігнорують попередження НСПП та не усунуть вказані порушення порядку вирішення трудового спору, НСПП повинна мати можливість вжити заходи щодо притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності шляхом застосування адміністративного стягнення у вигляді попередження або звернутися до суду з метою застосування адміністративного стягнення у вигляді штрафу. За вчинення зазначених правопорушень суд повноважний застосувати штраф, розмір якого визначається у спеціальному законі за кожний із видів адміністративного правопорушення та залежатиме від суспільно шкідливих, негативних наслідків порушення порядку розгляду трудових спорів та способів захисту і відновлення порушених прав.

Що стосується правозахисного механізму застосування юридичної відповідальності в колективному та трудовому договорі, слід зазначити наступне. Інститути трудового та колективного договору є інститутами трудового права, що регламентують трудові правовідносини. Логічно було б віднести зазначену юридичну відповідальність до «трудо-правової відповідальності».

П.Р. Стависький, пропонуючи даний термін, зазначав, що така відповідальність є внутрішнім елементом трудових правовідносин, частиною предмета трудового права. Вона пов'язана з діяльністю людини у процесі праці, тому є трудовою [4, с. 47]. Підтримав цю ідею В.С. Венедиктов, на думку якого юридична відповідальність – це відповідальність у процесі праці, відповідальність за діяльність, пов'язану зі здійсненням права на працю, відповідальність суб'єктів трудового права за свої дії або бездіяльність [5, с. 65]. Розвиток ідеї трудо-правової відповідальності, незважаючи на значний інтерес до неї, ще потребуватиме поглиблених досліджень, проте сам контекст її існування є цілком прийнятним у вимірі вирішення трудових спорів. Адже, незважаючи на зв'язок договірної відповідальності, викладеної в колективному та трудовому договорі, із цивільно-правовою відповідальністю, різновидом якої є договірна відповідальність, очевидною є різна галузева приналежність даних договорів. З огляду на визнані наукою та практикою види юридичної відповідальності, договірну відповідальність, пов'язану з матеріальними та процесуальними порушеннями, виявленими під час вирішення трудових спорів, можна було б віднести за своїми змістовними характеристиками до матеріальної.



При цьому і цивільно-правова відповідальність, і матеріальна мають певні тотожні ознаки, головними з яких є *майновий та компенсаційний характер* відповідальності. Схожими є і функції, які виконують цивільно-правова та матеріальна відповідальності. Адже певною мірою *регулятивну, гарантійно-забезпечувальну, компенсаційну, виховну, інформаційну та контрольну функції* виконують як цивільно-правова, так і матеріальна відповідальність.

Привертає увагу і схожість форми цивільно-правової відповідальності та матеріальної відповідальності – обтяження щодо відшкодування збитків, що накладаються на правопорушника. Зумовлено це тим, що здебільшого наслідком порушення цивільних та матеріальних прав є саме збитки. Напевне, законодавець керувався саме такою логікою, визначаючи у ст. 92 Конституції України виключне право встановлювати законами України *засади* цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [6]. При цьому з невідомих міркувань в Конституції України нічого не зазначено на рівні з цивільно-правовою про матеріальну відповідальність.

Потребує порівняльного аналізу цивільно-правова та матеріальна відповідальності, виходячи із критеріїв співіснування понять «підстава» та «умова»: «підстава» – це те, що породжує якесь явище, фундамент, на який останнє спирається і який визначає природу; «умови» – ті ознаки, які характеризують підставу та без наявності яких явище не може виникнути. Підставою юридичної відповідальності є здійснене правопорушення – винна протиправна дія, здійснена дієздатною людиною (громадянином, посадовою особою) або колективом людей (організацією, органом держави тощо), що заподіює шкоду іншим суб'єктам права. Умовами виникнення юридичної відповідальності, виходячи з категорії співвідносності понять «підстави» та «умови», є: протиправні дії (бездіяльність) правопорушника; вина правопорушника у формі умислу або за необережність; шкода, заподіяна протиправними винними діями (бездіяльністю) правопорушника; причинний зв'язок між протиправними діями (бездіяльністю) правопорушника та заподіяною шкодою [7, с. 17]. Як цивільно-правова, так і матеріальна відповідальність виявляють схожість головних критеріїв юридичної відповідальності, адже в обох випадках йдеться про заподіяння майнової шкоди внаслідок протиправних дій відповідної особи.

Натомість матеріальна відповідальність є наслідком трудових правовідносин та виникає між специфічними суб'єктами – роботодавцем та працівником. Саме специфіка та характер зазначених правовідносин не лише розрізняє цивільно-правову та матеріальну відповідальність, але й встановлює особливості її правозастосування. Зокрема, матеріальна відповідальність, на відміну від цивільно-правової відповідальності, що може враховувати неотримані прибутки, встановлюється за пряму та дійсну шкоду. Так, відповідно до ст. 132 КЗпП України, за шкоду, заподіяну роботодавцеві під час виконання трудових обов'язків, працівники несуть матеріальну відповідальність у розмірі *прямої дійсної шкоди*, але не більше свого середнього місячного заробітку. Відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 № 14 [8] під *прямою дійсною шкодою* розуміють втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Сюди *не включаються* неотримані або списані в дохід держави прибутки. Подібний підхід зберігається і в проекті Трудового кодексу України, де *прямою дійсною майновою шкодою* вважаються втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку із знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо). До прямої дійсної майнової шкоди *не включаються* доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено (стаття 403 Проекту) [9].



Слід зазначити, що Глава IX КЗпП України присвячена матеріальній відповідальності працівників перед роботодавцем за заподіяну шкоду. На нашу думку, слід доповнити підстави застосування обмеженої матеріальної відповідальності працівників (ст. 133 КЗпП України), яка може настати у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними.

Окрім того, вважаємо доцільним розглянути взаємний характер матеріальної відповідальності. Незважаючи на те, що ст. 131, 132 КЗпП України встановлюють обов'язки зі збереження майна не лише для працівників, а й для власника або уповноваженого ним органу, все одно спрямування зазначених правових норм має здебільшого односторонній характер. Натомість роботодавець як повноцінний учасник трудових правовідносин може своїми діями заподіяти збитки працівнику або групі працівників. Зазначені збитки теж підлягають відшкодуванню.

При цьому в широкому контексті ст. 66 Конституції України передбачає обов'язок кожного «відшкодувати завдані ним збитки». Російський вчений Д.А. Липинський, підкреслюючи взаємний характер матеріальної відповідальності, зазначає, що «регулятивний вплив матеріальної відповідальності на поведінку роботодавця полягає, перш за все, в тому, щоб останній дотримувався трудового законодавства, створював безпечні умови праці, сумлінно ставився до майна працівника, вчасно сплачував заробітну плату, не позбавляв працівника законної можливості працювати, мінімізував виробничий ризик заподіяння шкоди здоров'ю працівника» [10, с. 333]. Зазначимо, що матеріальна відповідальність роботодавця передбачена Трудовим кодексом Російської Федерації, зокрема, роботодавець зобов'язаний відшкодувати шкоду, заподіяну внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати (ст. 234 ТК), шкоду, заподіяну майну працівника (ст. 235 ТК), шкоду за затримку виплати заробітної плати (ст. 236 ТК) та моральну шкоду (ст. 237 ТК). Цілком поділяючи взаємний характер юридичної відповідальності, вважаємо вкрай важливим та необхідним передбачити в чинному законодавстві відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику або групі працівників. У колективному договорі, наприклад, можна передбачити юридичну відповідальність роботодавця у випадку несвоєчасної виплати заробітної плати. Але принциповим моментом у визначенні юридичної відповідальності є не лише та обставина, що розмір матеріальної шкоди має *договірний* характер, оскільки обумовлюється у трудовому або колективному договорі, а й *додатковий* характер (як і в цивільно-правовій відповідальності), адже, як правило, боржник не звільняється від виконання зобов'язання в натурі. Саме зазначена обставина примушує замислитися щодо можливості галузевого віднесення відповідальності роботодавця до цивільно-правової. На нашу думку, розвиток юридичної відповідальності роботодавця за невиконання умов трудового чи колективного договорів може відбуватися у двох площинах. Перша пов'язана з потенціалом розширення сфери матеріальної відповідальності шляхом наділення її додатковим характером за аналогією до цивільно-правової відповідальності. Проте подібний підхід може призвести до «розмитості» змістовних складових юридичної відповідальності та ускладнить її правозастосування. Натомість друга площина пов'язана з можливістю інкорпорації елемента цивільно-правових відносин до структури трудового та колективного договорів, що видається більш виправданим підходом, оскільки дозволяє використати розроблені універсальні засади цивільно-правової відповідальності у випадку невиконання роботодавцем взятих на себе зобов'язань.

Про комплексний характер зазначених правовідносин свідчить і суб'єктний склад колективно-договірного регулювання, адже підписантами колективної угоди може бути, поряд із роботодавцем, профспілкою (або іншим уповноваженим трудовим колективом органом, особою), і держава. Залучення третьої сторони відносить колективну угоду до сфери публічних правовідносин, яка поряд із приватноправовою здійснює регламентацію соціально-трудова правовідносин. Сучасні білоруські дослідники Е.А. Волк, К.С.



Костевич, К.Л. Томашевський, досліджуючи колективні договори та угоди, відносять їх до «нормативних угод» та зазначають, що їх відмінною особливістю є те, що вони «використовуються у приватно-публічній сфері» [11, с. 292].

У цьому контексті цікавим є шведський досвід, відповідно до якого у трудових правовідносинах вимоги відшкодування збитків у відносинах із роботодавцем і працівником та іншими сторонами (наприклад, профспілками) виникають у випадку: а) порушення особистого контракту чи колективної угоди; б) порушення законодавчо визначених зобов'язань. При цьому у Швеції передбачається **два види відшкодування: відшкодування фінансових збитків** – компенсація економічних втрат або заподіяної шкоди та **загальна компенсація** – міра покарання за невиконання законодавчих положень або пунктів колективної угоди. Незвичним для українського досвіду є те, що якщо у Швеції роботодавець не виплачує належним чином заробітну плату, збитки відшкодовуються не лише працівникам (як матеріальні збитки так і загальну компенсацію), а й профспілці (загальну компенсацію) [12, с. 2-3]. Важливим у шведському досвіді є не лише прагнення конкретизувати юридичну відповідальність за невиконання сторонами взятих на себе зобов'язань, а й формування позитивної юридичної відповідальності у сторін соціально-трудова правовідносин. У випадку невиконання взятих на себе зобов'язань стороні трудових правовідносин слід компенсувати не лише шкоду, завдану іншій стороні трудових правовідносин, а й державі та профспілці, які виступають своєрідними гарантами дотримання норм визначених угодою.

Під час трудових спорів сторони правовідносин можуть завдати одна одній і втрат немайнового характеру, зокрема моральної шкоди.

Як моральну шкоду слід розуміти втрату немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. У ст. 237<sup>1</sup> КЗпП України зазначено, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Моральна шкода відшкодовується, якщо вона заподіяна винними діями роботодавця, що може відбутися у тому числі під час вирішення трудових спорів. Проте, на нашу думку, порядок вирішення трудових спорів повинен розглядатися у судових площинах – імперативній та диспозитивній. Основний зміст нової системи вирішення трудових спорів пов'язаний із необхідністю спонукати сторони до активної диспозитивної практики. В трудовому та колективному договорі, на нашу думку, і виникає широка площа для уточнення розмірів цивільно-правової (договірної) відповідальності, яка може включати і моральну складову. Конкретизація можливої відповідальності у договорах внесе ясність для сторін у випадку, якщо матеріальне або процесуальне право буде порушено, та спростить механізм відшкодування шкоди, адже розмір відшкодування буде чітко виписаний. Тому, на нашу думку, слід обмежитися лише трьома видами юридичної відповідальності за порушення порядку вирішення трудових спорів: цивільно-правовою, адміністративною та матеріальною.

**Висновки.** Отже, застосування юридичної відповідальності під час вирішення трудових спорів пов'язане із певними правовими характеристиками:

1. Важливим моментом щодо реалізації трудових правовідносин є фактична наявність правопорушником обмежень майнового характеру, передбачених санкцією, внаслідок порушення відповідних норм трудового права, з метою відновлення порушеного права. За невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин під час вирішення трудового спору, може бути застосована адміністративна, матеріальна та договірна відповідальність. При цьому адміністративна та матеріальна відповідаль-



ність має визначатися в законодавстві України, а договірна має встановлюватися в колективних та трудових договорах. Матеріальна відповідальність має наставати у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними.

2. Юридична відповідальність за невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин під час вирішення трудового спору, має як позитивну, так і негативну складову. Поряд із необхідністю відшкодувати збитки існує й позитивний, попереджувальний аспект юридичної відповідальності, пов'язаної з обов'язком діяти правомірно, дотримуватися встановлених правових норм. Сторони трудових правовідносин, виконуючи відповідну трудову функцію, зобов'язуються добровільно дотримуватися як загальних правил і обов'язків, так і конкретизованих у трудовому та/або колективному договорах, прийнятих у відповідності з чинним законодавством, за невиконання яких передбачена відповідна юридична відповідальність.

3. Застосування юридичної відповідальності за невиконання матеріальних або процесуальних норм трудового права має комплексний характер, що поєднує як приватно-правову, так і публічно-правову складові. При цьому колективні угоди санкціоновані державою. Певною мірою зазначеним правовідносинам притаманні ознаки публічності, адже в колективних угодах одним із суб'єктів завжди виступає держава. У випадку застосування адміністративної відповідальності санкція не носить компенсаційний характер, а є покаранням, яке не приносить потерпілому додаткових матеріальних благ, але застосування такої відповідальності слугує компенсацією державі та суспільству за порушення правил, встановлених у законний спосіб.

4. За домовленістю сторони соціального діалогу можуть встановити цивільно-правову відповідальність у трудовій та колективній угоді за порушення порядку розгляду трудових спорів та невиконання взятих на себе зобов'язань. У трудових та колективних договорах та угодах сторони можуть передбачити конкретні види, способи, розміри, порядок відшкодування заподіяної шкоди та види забезпечення виконання трудових та колективних договорів й угод. Цивільно-правова відповідальність настає за невиконання зобов'язань, передбачених колективними угодами та трудовими договорами, що стали предметом трудових спорів.

5. У разі вчинення правопорушень правом на відшкодування винною стороною заподіяної шкоди повинні наділятися не лише працівник та роботодавець, а й профспілка, організація профспілок, об'єднання профспілок, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців у порядку, визначеному трудовим договором, колективним договором, угодою.

#### Список використаних джерел:

1. Колосовский А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05: трудовое право; право социального обеспечения / А.В. Колосовский. – Екатеринбург, 2010. – 31 с.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення : чинне законодавство із змінами та доповненнями на 15 лютого 2012 року (відповідає офіц. текстові). – К. : Алерта ; ЦУЛ, 2012. – 216 с.
3. Держпраці: У 2011 році держінспекторами праці проведено 42006 перевірки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=137865&cat\\_id=122730](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=137865&cat_id=122730). – Назва з екрану.
4. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Стависский. – К.-Одесса : Вища школа, 1982. – 584 с.
5. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Х. : НПКФ «Консум». – 1995. – 136 с.

