

11. *Моніторинг місць несвободи в Україні: стан реалізації національного превентивного механізму: звіт за 2012 рік / Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.* — К., 2013. — 193 с.
12. *Косюта М.* Взаємозв'язок між діяльністю Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та органів прокуратури у сфері правозахисту / М. Косюта // Вісник прокуратури. — 2003. — № 3(15). — С. 6–12.
13. *Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 грудня 1984 р. (станом на 19 листопада 2012 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР.* — 1984. — № 51. — Ст. 1122.
14. *Роль Уповноваженого Верховної Ради з прав людини у забезпеченні прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина / [О. В. Марцеляк та ін.; за заг. ред. О. В. Марцеляка]; Донецький юрид. ін-т Луган. держ. ун-ту внутр. справ ім. Е. О. Дідоренка.* — Донецьк: Ноулідж, 2011. — 364 с.

О. А. Ситницька

доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету,
канд. юрид. наук, доцент

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Ключові слова: розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, дисциплінарні звільнення, згода профспілки на звільнення працівників з роботи.

У процесі побудови правової держави особливо гостро постає питання про надійний захист трудових прав громадян. Державні гарантії захисту прав громадян від незаконного звільнення закріплені у ст. 43 Конституції України [1], які, в свою чергу, знаходять відображення у нормах, що регламентують порядок розірвання трудового договору. Як при укладенні трудового договору, так і при його розірванні існує спеціальний порядок, що його роботодавець зобов'язаний дотримуватися, аби звільнення вважалося законним.

Питання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди знаходилося у центрі уваги вчених-правознавців. Різні аспекти цієї теми досліджували у своїх наукових працях такі вчені як П. Д. Пилипенко [2], О. І. Процевський [3], Н. Б. Болотіна [4], І. А. Іоннікова [5] та інші. Разом з тим, проблема вдосконалення правового регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не тільки не втратила своєї актуальності, а ще більше загострилася. Потребує подальшого дослідження питання ефективності норм, які закріплюють відповідний порядок. Адже підготовка проекту нового Трудового кодексу України та його наступне прийняття вимагає розробки та подальшого нормативного закріплення такого порядку, який би і враховував вимоги сучасного ринку праці, і забезпечував захищеність працівників від незаконних звільнень.

Метою статті є виявлення теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з правовим регулюванням порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, розробка пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного

© О. А. Ситницька

законодавства та практики його застосування. Мета дослідження розкривається у наступних завданнях: узагальнення правових норм, які регламентують порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, і положень загальнотеоретичної, спеціально-юридичної літератури щодо характеристики цього порядку; вивчення судової практики у справах про поновлення на роботі працівників, звільнених з ініціативи роботодавця; виявлення прогалин правового регулювання цього порядку та пошук можливих шляхів їх усунення.

Однією з головних вимог при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця є заборона звільняти працівників з підстав, що не передбачені у ст.ст. 40 або 41 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) [6]. Закріплення вичерпного переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є важливою юридичною гарантією права на працю, що полягає в обмеженні права роботодавця на звільнення працівників. Зміст ст.ст. 40 і 41 відповідає вимозі Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавців» (1982 р.), згідно якої трудові відносини не можуть припинятися, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями та поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства [7, ст. 4]. Слід зазначити, що перевагою українського законодавства є відсутність у ньому такої підстави звільнення з ініціативи роботодавця як досягнення працівником пенсійного віку, у той час як у багатьох зарубіжних європейських державах така підстава нормативно закріплена [5, с. 74]. У проєкті Трудового Кодексу України (далі — проєкт ТКУ) [8, ст.ст. 98, 104] пропонується розширити коло підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця — п.п. 2, 5, 6 ч. 1. Особливо заслуговує схвалення включення до відповідного переліку такої підстави як грубе порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтвержену належним чином (п. 5 ч. 1). На нашу думку, запровадження такої норми сприятиме більш відповідальному ставленню працівників до вимог охорони праці на виробництві.

Слід зазначити, що в кожному конкретному випадку роботодавець повинен довести наявність відповідної підстави належними доказами (наприклад, службові записки, довідки, акти, рішення суду тощо). Тобто обставини, що свідчать про наявність певної підстави для розірвання з працівником трудового договору, мають бути належним чином зафіксовані та оформлені. Так, наприклад, доказами, що підтверджують факт невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації [6, п. 2 ст. 40], можуть бути рішення атестаційної комісії, акти й матеріали перевірок; факт систематичного невиконання працівником трудових обов'язків [6, п. 3 ст. 40] підтверджують службові записки, накази про накладання на працівника дисциплінарних стягнень протягом року; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [6, п. 7 ст. 40] підтверджується відповідним актом, показами свідків, службовими записками, медичним висновком; винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові цінності [6, п. 2 ст. 41], засвідчують акти ревізій, матеріали перевірок про недостачу або надлишок [9, с. 92–93].

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає дотримання заборони звільняти працівників у період їхньої тимчасової непрацездатності чи відпустки [6, ч. 3 ст. 40], крім випадків повної ліквідації підприємства. При цьому не

має значення причина непрацездатності працівника та її тривалість, а також чи було відомо роботодавцю про її факт. Тимчасова непрацездатність має бути засвідчена у встановленому законом порядку. Слід звернути увагу, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не може бути визнане обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний лист про його тимчасову непрацездатність [4, с. 317]. Заборона звільняти працівників у період їхньої відпустки не залежить від виду відпустки, в якій перебуває працівник [10]: це може бути відпустка як передбачена Законом України «Про відпустки» [11], так і спеціальним законодавством або колективним договором.

При розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця слід пам'ятати, що законодавець визначив певні категорії працівників, яких взагалі заборонено звільняти з цієї підстави, зокрема:

а) жінок, перерахованих у ч. 3 ст. 184 КЗпП України, та батьків, які виховують дітей без матері, опікунів та піклувальників [6, ст. 186¹]. Суди при розгляді справ про поновлення на роботі завжди займають сторону звільненого працівника, якщо роботодавцем не було дотримано заборони, передбаченої ч. 3 ст. 184 КЗпП України [наприклад, 12]. Наведена гарантія не поширюється на порядок звільнення працівників у випадку повної ліквідації підприємства, натомість роботодавець зобов'язаний працевлаштувати перераховані вище категорії працівників. Виконанням даного обов'язку буде момент фактичного приступлення особи до нової роботи. Не вважається, що роботодавець виконав свій обов'язок, якщо пропонувалася робота, від якої особа відмовилася з поважних причин, наприклад, за станом здоров'я чи у зв'язку з невідповідністю спеціальності. Для прикладу, у Росії ця юридична гарантія не знайшла свого закріплення у новому ТК РФ, оскільки, на думку окремих науковців цієї країни, роботодавець не завжди має можливість для організації працевлаштування працівника, який підлягає звільненню, і останній все рівно через певний проміжок часу змушений самостійно звертатися у відповідні служби зайнятості [13]. Немає жодних сумнівів щодо значимості наведеної юридичної гарантії для відповідних працівників. Проте слід визнати, що в сучасних умовах ринкової економіки дієвість цієї норми в Україні також є доволі мінімальною. Роботодавець, який сьогодні представляє переважно приватний сектор економіки, позбавлений можливості забезпечити таке працевлаштування, оскільки не має жодних важелів впливу на інших роботодавців, хто міг би прийняти звільнюваних працівників на роботу. Очевидно, в сучасних умовах з метою збереження цієї категорії працівників певних юридичних гарантій на етапі розірвання трудового договору, краще було б встановити для них підвищений, у порівнянні з іншими працівниками, розмір вихідної допомоги при звільненні;

б) молодих працівників у віці від 14 до 35 років, яким надано перше робоче місце, протягом перших двох років [6, ч. 1 ст. 197; 14, ч. 2 ст. 7];

в) неповнолітніх працівників без згоди служби у справах дітей [6, ст. 198];

г) працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, протягом року після закінчення терміну, на який їх обирали, крім випадків повної ліквідації підприємства, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачено можливість звільнення з роботи чи зі служби [6, ч. 4 ст. 252; 15, ч. 4 ст. 41].

Однією зі складових порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є обов'язкове отримання ним попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є

працівник, на звільнення останнього за підставами, визначеними у ч. 3 ст. 43 КЗпП України [6]. При цьому, як свідчить судова практика, не має значення, чи відповідна первинна профспілкова організація брала участь в укладенні колективного договору з роботодавцем [16, с. 15–16]. У випадку, коли розірвання трудового договору з працівником проведено роботодавцем без звернення до зазначеного органу, суд зупиняє провадження у справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті [6, ч. 9 ст. 43; 10, абз. 5 п. 15]. Для порівняння, у 1970-ті роки недотримання роботодавцями вимоги про обов'язкове отримання згоди профспілки на звільнення працівника було підставою для прийняття судом рішення про поновлення працівника на роботі [17].

Правила порядку розірвання трудового договору, передбачені ст. 43 КЗпП України [6], не поширюються на випадки розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця-фізичної особи. Це може вважатися прогалиною у чинному трудовому законодавстві, тому в науці трудового права пропонується поширити положення названої статті й на процедуру розірвання трудового договору з фізичною особою-роботодавцем [18, с. 262].

Останніми роками обґрунтовується необхідність позбавити виборний орган профспілки права давати згоду на звільнення, оскільки існує правило не враховує інтереси роботодавця [2, с. 90]. Так, у більшості країн пострадянського простору ця юридичні гарантія майже нівельована на законодавчому рівні. Наприклад, у трудових кодексах Узбекистану та Білорусі отримання згоди профспілкового комітету на наступне звільнення працівника є обов'язком роботодавця лише за умови, якщо отримання такої згоди передбачено колективною угодою чи колективним договором [19, ч. 1 ст. 101; 20, ст. 46]. У трудових кодексах Казахстану та Російської Федерації за наявності відповідних підстав роботодавець має лише враховувати мотивовану думку профспілки при звільненні працівників [21, ч. 2 ст. 56; 22, ст. 82].

На нашу думку, шукаючи правильне вирішення даного питання, слід виходити з того, що сутність трудового законодавства полягає у забезпеченні захисту працівників як найбільш слабкої сторони трудових правовідносин. Саме виборному органу первинної профспілкової організації належить брати активну участь у контролі за дотриманням трудового законодавства роботодавцями на етапі припинення трудових відносин і своїми діями не допускати незаконних звільнень працівників. З огляду на це категорична відмова від усталеного порядку звільнення працівників з ініціативи роботодавця сьогодні є недоцільною і такою, що суттєво ослабить становище працівників у трудових відносинах. З урахуванням цього слід визнати таким, що знижує рівень юридичних гарантій права на працю, положення ст. 121 проекту ТКУ [8], за яким роботодавець має *попередньо погодити* звільнення працівників за наявності визначених у проекті підстав. Очевидно, що термін «погодити» у редакції ст. 121 проекту ТКУ виключає обов'язковий характер дій роботодавця при зверненні до профспілкового органу, на відміну від чинного формулювання ч. 1 ст. 43 КЗпП України [6], за яким розірвання трудового договору може бути проведено *«лише за попередньою згодою...»*. Фактично автори проекту роль виборного органу первинної профспілкової організації звели до перевірки відповідності пропозиції роботодавця про розірвання трудового договору трудовому законодавству та дотримання ним процедури розірвання трудового договору [3, с. 179].

Порядок розірвання трудового договору за окремими підставами з ініціативи роботодавця (скорочення чисельності або штату, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а також поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) передбачає його обов'язок запропонувати працівникові іншу роботу [6, ч. 3 ст. 49-2]. При недотриманні цього правила суди, у випадку звернення працівника із позовом про поновлення на роботі, приймають рішення на користь незаконно звільненого працівника [23; 24].

У науковій літературі та судовій практиці виокремлюють дисциплінарні звільнення, які застосовуються до працівників як вид дисциплінарного стягнення — п. 3, п. 4, п. 7, п. 8 ст. 40 і п. 1 ст. 41 КЗпП України [10]. Звільнення за цими підставами вимагає дотримання спеціального порядку розірвання трудового договору, що обумовлено законодавчо визначеними особливостями процедури застосування дисциплінарних стягнень.

З огляду на це, судова практика зобов'язує зважати на те, що під час вирішення питання про наявність підстав для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, необхідно дослідити: а) доповідні записки, які можуть стати підставою для видання наступного наказу про застосування дисциплінарного стягнення; б) чи стосуються дії працівника, що розглядаються як протиправні обов'язків, які покладені на нього трудовим договором, посадовими інструкціями, правилами внутрішнього трудового розпорядку [25].

До застосування дисциплінарного стягнення, у нашому випадку — до звільнення з роботи, у працівника, який порушив трудову дисципліну, необхідно витребувати письмові пояснення. Витребувати пояснення можна лише в день, що є для цього працівника робочим. Працівника не можна викликати в його вихідний день для надання пояснень [26]. Законодавством не визначено термін, протягом якого повинно бути надано пояснення і по збігу якого слід вважати, що працівник відмовився дати таке пояснення. Ненадання такого пояснення не є перешкодою для застосування до працівника дисциплінарного стягнення. У такому випадку роботодавець або уповноважений ним орган чи посадова особа, повинен скласти акт про зміст дисциплінарного проступку та зазначити про відмову працівника дати пояснення. Цей факт має бути засвідчений в акті підписами не менше двох свідків. Акт про відмову від пояснення буде належним доказом про додержання законодавчо встановленого порядку звільнення, якщо виникне спір щодо правомірності застосування дисциплінарного стягнення.

Після встановлення обставин правопорушення вирішується питання про вибір керівником конкретного заходу впливу на правопорушника та винесення відповідного рішення. Дисциплінарні стягнення накладаються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника [6, ч. 1 ст. 147-1]. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами вищестоящими. Суди завжди перевіряють, чи належним суб'єктом видано наказ про застосування дисциплінарного стягнення.

При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку та попередню роботу працівника. При винесенні рішення про застосування звільнення в якості дисциплінарного стягнення роботодавцем мають бути враховані такі вимоги: а) за одне порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки одне дисциплінарне стягнення. Проте, види відповідальності

можуть суміщатися, тому звільнений працівник може бути притягнутий ще й до матеріальної відповідальності; б) звільнити працівника роботодавець може безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення або не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці [6, ч. 1 ст. 148]. Дотримання роботодавцями строків накладення дисциплінарних стягнень завжди уважно перевіряються судами у випадку звернення працівників до суду з питань визнання незаконним застосування таких стягнень, про що свідчить судова практика [27]. Днем виявлення проступку, з якого починається збіг місячного терміну, вважається день, коли особі, якій по роботі (службі) є підпорядкованим відповідний працівник, стало відомо про здійснення таким працівником проступку, незалежно від того, чи наділена дана особа правом накладення дисциплінарних стягнень [26]. Цього ж правила обрахування строків накладення дисциплінарних стягнень дотримуються суди [28].

На нашу думку, ст. 148 КЗпП України потребує вдосконалення, оскільки дисциплінарні проступки, пов'язані з фінансовою діяльністю юридичної особи, можна виявити лише після ревізії або аудиторської перевірки, які проводяться, як правило, раз на півроку. Наприклад, Трудовий Кодекс Російської Федерації передбачає, що стягнення за результатами ревізії чи перевірки фінансово-господарської діяльності може бути застосоване не пізніше двох років з дня його вчинення [22, ч. 4 ст. 193]. Слід зазначити, що автори проекту ТКУ пішли іншим шляхом і взагалі не визначили граничний час притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності з моменту вчинення ним проступку [8, ст. 401]. Очевидно, що це значно розширює повноваження роботодавців не в інтересах працівників.

Дослідивши національні норми трудового права, які регламентують порядок звільнення працівників з роботи з ініціативи роботодавця, можна прийти до висновку, що їх зміст нерідко свідчить про вищий рівень захищеності наших громадян від незаконних звільнень у порівнянні із законодавством зарубіжних країн. Дотримання наведених стадій порядку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця дозволяє у найбільшій мірі забезпечити права та законні інтереси тих працівників, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця.

Зроблені у статті висновки та пропозиції забезпечать більшу ефективність юридичних гарантій права на працю працівників і забезпечать вищий рівень їх захищеності.

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

2. Пилипенко П. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» / П. Пилипенко // Право України. — 2000. — № 9. — С. 81–83, 90.

3. Процевський О. І. Правова природа згоди профспілкового органу на розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця / О. І. Процевський // Право України. — 2012. — № 6. — С. 171–180.

4. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. / Н. Б. Болотіна. — К.: Вікар, 2003. — 725 с.

5. *Іоннікова І. А.* Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Іоннікова Ірина Анатоліївна. — Харків, 2004. — 212 с.
6. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII* // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
7. *Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавців*: Конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 року № 158 // Офіційний вісник України. — 2007. — № 92. — Ст. 3388.
8. *Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22 квітня 2013 року* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
9. *Ситницька О. А.* Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія / О. А. Ситницька. — Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. — 210 с.
10. *Про практику розгляду судами трудових спорів*: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 // Бюлетень законодавства і юридична практика України. — 2004. — № 11.
11. *Про відпустки*: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504-96-ВР // Відомості Верховної ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
12. *Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах ВСУ від 11 листопада 2009 року № 6848997* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/6848997>.
13. *Москвичева Т. М.* Особенности прекращения трудового договора женщин и работников с семейными обязанностями / Т. М. Москвичева // Права женщин в России: законодательство и практика. — 2003. — № 1–2(15) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.womnet.ru/prava/2003/nomer_15/9.htm.
14. *Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні*: Закон України в редакції від 23 березня 2000 року № 1613-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 27. — Ст. 211.
15. *Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності*: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // ОВУ. — 1999. — № 38. — Ст. 1889.
16. *Постанови президій обласних, Київського та Севастопольського міських судів* // Вісник Верховного Суду України. — № 3. — 2001. — С. 15–16.
17. *О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде*: Постановление Пленума Верховного Суда СССР № 6 от 19 октября 1971 года // Бюллетень Верховного Суда СССР. — 1971. — № 6.
18. *Трудове право України*: Академічний курс [Підручн. для студ. юрид. спец. вищ навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка]. — 2-е вид., перероб. і доп. — К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
19. *Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: fmc.uz/legisl.php?id=k_trud.
20. *Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk/trudovo-kodeks-respubliki-belarusq#st40>
21. *Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III ЗРК* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.mikosoft.kz/appendix/tkrk/.
22. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.
23. *Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах ВСУ від 13 жовтня 2010 року № 11753743* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/11753743>
24. *Ухвала Судової колегії у цивільних справах Верховного Суду України від 26 лютого 2000 року* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/E8EA46FCC324755DC2256EF3005687E7?OpenDocument

25. Ухвала Колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 1 квітня 2009 року № 3639556 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3639556>.
26. Дисциплінарное взыскание: основания и порядок применения // Отдел кадров бюджетного учреждения. — 2009. — № 5 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/article/distsiplinarnoe-vzyskanie-osnovaniya-i-poryadok-primeneniya>.
27. Ухвала Судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 29.08.1990 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0002700-90>
28. Ухвала Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 22 серпня 2002 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0037700-02>