РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2: 172.1: 330.162

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ РОЗШИРЕННЯ ПЕРЕЛІКУ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ

Омельянчик С.В., к.ю.н., доцент

Запорізький національний університет, вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна
Lawhelp777@ukr.net

Стаття присвячена аналізу проблемних питань щодо вдосконалення інституту дисциплінарної відповідальності в контексті розширення переліку дисциплінарних стягнень. У цьому аспекті було проаналізовано наукову літературу, чинне та проектне трудове законодавство, зарубіжний досвід. За результатами проведеного дослідження зроблено декілька цікавих висновків.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, дисциплінарні санкції, зауваження, сувора догана, штраф, трудове законодавство.

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНСТИТУТА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КОНТЕКСТЕ РАСШИРЕНИЯ ПЕРЕЧНЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

Омельянчик С.В.

Запорожский национальный университет, ул. Жуковского, 66, Запорожье, Украина
Lawhelp777@ukr.net

Статья посвящена анализу проблемных вопросов относительно совершенствования института дисциплинарной ответственности в контексте расширения перечня дисциплинарных взысканий. В этом аспекте были проанализированы научная литература, действующее и проектное трудовое законодательство, зарубежный опыт. По результатам проведенного исследования сделано несколько интересных выводов.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарные санкции, замечания, строгий выговор, штраф, трудовое законодательство.

PROBLEM QUESTIONS OF PERFECTION OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY INSTITUTION IN THE CONTEXT OF EXPANSION OF DISCIPLINARY PENALTIES LIST

Omelianchyk S.V.

Zaporizhzhya national university, str. Zhukovsky, 66, Zaporizhzhia, Ukraine
Lawhelp777@ukr.net

An institute of disciplinary responsibility always was and will be under intent attention of scientists from a labour law and legislator. In recent year work in this direction is notably activated: the amount of scientific publications considerably grew in relation to expansion of list of disciplinary penalties, perfection of mechanism of bringing to disciplinary responsibility, analysis of foreign experience in this field. The special actuality this question acquires in the light of acceptance of the new Labour Code of Ukraine and reformation of labour legislation of Ukraine in accordance with the European standards.

Research of problems of expansion of disciplinary penalties and disciplinary responsibility list is actualized on the whole in papers of such scientists as: V.S. Venedyktov, O.M. Lukianchykov, M.O. Mishchuk, O.T. Panasiuk, P.V. Petrov, N.M. Khutorian, V.I. Shcherbyna et al. It should be noted that there are not the only point of view in relation to the permanent list of disciplinary penalties, this question is actively discussed, however majority of scientists sure of necessity of its expansion in order to give the right to the employer to own more wide spectrum of facilities of disciplinary influence so as to consider differentially every concrete case of violation of labour discipline.

The aim of the article is making of objective and critical point of view in relation to the necessity of expansion of disciplinary penalties list. For the achievement of the indicated aim, current and project labour legislation, scientific literature, necessities of practice are analyzed.

In accordance with the Art.147 of the Labour Code of Ukraine for violation of labour discipline, the worker it can be invoked by only one of such penalties as: 1) reprimand; 2) discharge. The project of the Labour Code of Ukraine contains such types of disciplinary penalties, as: reproof, reprimand, discharge. Except stated above, it is possible to find in scientific literature suggestions about extension of list of disciplinary penalties with warning of incomplete professional impropriety, severe reprimand, fine, dismissal from work and so on. In the article the disciplinary

penalties indicated above are considered in detail and reasonable conclusions about improvement of the disciplinary penalties system are made.

Key words: disciplinary responsibility, disciplinary penalties, reproofs, severe reprimand, fine, labour legislation.

Інститут дисциплінарної відповідальності завжди перебував і перебуватиме під пильною увагою вчених – фахівців із трудового права та законодавця. В останні роки помітно активізувалася робота в цьому напрямі: значно зросла кількість наукових публікацій щодо розширення переліку дисциплінарних стягнень, вдосконалення механізму притягнення до дисциплінарної відповідальності, аналізу зарубіжного досвіду у цій сфері. Особливої актуальності це питання набуває в світлі ухвалення нового Трудового кодексу України та реформування трудового законодавства України для адаптації до європейських стандартів.

Дослідження проблем розширення переліку дисциплінарних стягнень і дисциплінарної відповідальності загалом актуалізувалося у працях таких вчених, як В.С. Венедиктов, О.М. Лук'янчиков, М.О. Міщук, О.Т. Панасюк, П.В. Петров, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін. Слід зазначити, що єдиної точки зору щодо сталого переліку дисциплінарних стягнень немає, це питання активно обговорюється, однак більшість науковців переконані в необхідності його розширення з метою надання права роботодавцю оперувати більш широким спектром засобів дисциплінарного впливу, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни [1, с. 27].

Метою статті є вироблення об'єктивної та критичної точки зору щодо необхідності розширення переліку дисциплінарних стягнень. Для досягнення вказаної мети було проаналізоване чинне та проектне трудове законодавство, наукова література, потреби практики.

Згідно зі ст.147 Кодексу законів про працю України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований тільки один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників інші дисциплінарні стягнення [2]. Саме останнє положення було неправильно сприйняте деякими роботодавцями. Одразу ж слід зазначити: застосування вказаної норми можливе тільки до окремих категорій працівників (прокурори, судді, працівники органів внутрішніх справ, працівники залізничного транспорту тощо); праця таких працівників регулюється насамперед спеціальними законами, на підставі яких формуються дисциплінарні статути, положення про дисципліну тощо. Включення ж до правил внутрішнього трудового розпорядку, колективних договорів тощо інших стягнень, що не передбачені спеціальним законом, є незаконним, оскільки згідно з п.22 ст.92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності, діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, і відповідальність за них [3]. Отже, роботодавець не має права з власної ініціативи розширювати перелік чинних дисциплінарних стягнень, запроваджувати нові або додаткові стягнення, крім тих, що прямо передбачені законом.

Проект Трудового кодексу України містить такі види дисциплінарних стягнень: зауваження, догана, звільнення [4]. Окрім зазначених вище, у науковій літературі можна знайти пропозиції щодо розширення переліку дисциплінарних стягнень попередженням про неповну службову відповідність, суворою доганою, штрафом, відстороненням від роботи тощо. Розглянемо деякі з них детальніше.

Як уже зазначалося, проект Трудового кодексу України передбачає таке дисциплінарне стягнення, як зауваження. З цього приводу Н.М. Хуторян зазначає наступне: як свідчить практика, обмеження заходів дисциплінарного стягнення лише двома видами не дає можливості вибрати захід, який би відповідав ступеню тяжкості дисциплінарного проступку, ступеню вини, особливостям особи порушника трудової дисципліни. Адже незначне порушення трудової дисципліни зовсім не вимагає застосування таких суворих заходів, як догана або звільнення. Тому слід оцінити позитивно прагнення авторів проекту Трудового кодексу розширити види дисциплінарного стягнення зауваженням, що дасть можливість враховувати зазначені вище обставини [5, с. 54]. Також необхідно зазначити, що зауваження вже досить тривалий час застосовується для окремих категорій працівників, зокрема для державних службовців. Так, ст. 66 закону України «Про державну службу» визначає, що в разі допущення державним службовцем порушення правил внутрішнього трудового розпорядку керівник державної служби може обмежитися зауваженням [6]. Слід підкреслити, що це єдиний випадок можливого застосування зауваження до державного службовця. Як правильно зазначає Л.М. Корнута, зауваження є найбільш м'яким видом впливу, що може бути застосований до державного службовця. Суть цього заходу полягає не в обмеженні і не в засудженні протиправної

поведінки державного службовця. Воно, скоріше, покликане нагадати про його професійні обов'язки та статус, про неприпустимість порушення трудової дисципліни [7, с. 164]. Загалом позитивно сприймаючи зауваження як новий вид дисциплінарного стягнення, вважаємо, що законодавцю варто відповідально підійти саме до визначення кола проступків, за які може бути застосоване зауваження; це дасть змогу розмежувати цей вид дисциплінарного стягнення з доганою. Також варто скоротити строк дії зауваження до кількох місяців (догана продовжує діяти один рік).

М.М. Демидова та ряд інших фахівців із трудового права пропонують разом із зауваженням і доганою включити до трудового законодавства сувору догану. Так, М.М. Демидова вважає, що сувора догана стала б фактично останнім попередженням працівника на шляху до його звільнення. Вона могла б діяти більше року і застосовуватись у тих випадках, коли порушення трудової дисципліни є систематичним або досить тяжким [8]. Слід зазначити, що сувора догана вже містилася у КЗпПУ, але була виключена з нього в 1991 році. Вважаємо, що включення суворої догани до проекту Трудового кодексу України фактично дублюватиме функцію догани, призведе до ускладнення правозастосування цих двох подібних за своєю суттю дисциплінарних стягнень, а тому є надуманим і невиправданим.

Говорячи про дублювання заходів впливу, необхідно пригадати пропозицію В.І. Щербини, який пропонує передбачити в трудовому законодавстві таке дисциплінарне стягнення, як попередження працівника про його неповну професійну придатність. На думку автора, застосування такої санкції до працівника засвідчує суттєві недоліки в його професійній діяльності та сигналізує про велику ймовірність розірвання трудового договору з ним у разі відсутності відчутних позитивних змін у роботі. Фактично йдеться про те, що роботодавець констатує невідповідність службовця займаній посаді внаслідок протиправної поведінки, але надає працівникові можливість виправити недоліки в роботі або покращити стан дисципліни. З цього питання слід підтримати точку зору О.М. Лук'янчикова, який вважає, що запропоноване В.І. Щербиною стягнення дублює догану, яка, за своєю сутністю, є повідомленням працівника про те, що: а) працівник не виконує свої обов'язки належним чином; б) у разі наступного неналежного виконання обов'язків трудовий договір може бути розірваний. На підставі цього вважаємо недоцільним впроваджувати таке дисциплінарне стягнення, як попередження працівника про його неповну професійну придатність [9, с. 142].

Одним із найбільш дискусійних у наукових колах є питання запровадження такого дисциплінарного стягнення, як штраф. Цікаве дослідження генезису виникнення та розвитку штрафу було здійснено Н.В. Мельницькою. У своїй праці автор зазначає, що штраф у трудовому праві – категорія не нова. Починаючи з XVIII ст. та до середини 80-х років XIX ст. в Росії застосування штрафів було досить поширено і належало до сфери приватного регулювання. Розмір штрафу і порядок його застосування відносився законодавством до сфери господарської влади роботодавця. Застосування штрафів призводило до загострення відносин між працівниками та роботодавцями. Щоб пом'якшити такі відносини, було ухвалено низку нормативних актів, у яких визначались умови застосування штрафів на конкретних фабриках (умови існування «права на штрафи»), встановлювались заборони щодо накладання на робітників штрафів у випадках, не передбачених законом, і в розмірах, що перебільшують вказані в законі, а також стосовно привласнення фабрикантом грошей, отриманих від стягнених штрафів. Важливою умовою застосування штрафів було обов'язкове визначення порушень, за які може бути накладений штраф, у спеціальних локальних актах – табелях. Їх розмір не міг перевищувати 1/3 заробітку працівника. У 1917 році Тимчасовим Урядом штраф був загалом скасований, а радянська наука трудового права розглядала штраф засобом фактичного зменшення заробітної плати, який дає побічний прибуток підприємцю і характерний для буржуазних країн [10, с. 202].

З переходом України до ринкової економіки, вивченням зарубіжного досвіду, використанням штрафу деякими роботодавцями на практиці питання штрафу актуалізувалося і в сучасній науковій літературі з трудового права України. Н.О. Мельничук визначає штраф як дисциплінарне стягнення, застосовуване до порушників трудової дисципліни за неналежне виконання чи невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, що накладається на працівника шляхом вирахування певних сум з його заробітної плати [11, с. 180]. О.Т. Панасюк виділяє такі ознаки штрафу: це дисциплінарний захід до порушників трудової дисципліни; основа мета його застосування – це виховний вплив на порушника, котрий превалює над метою відшкодування майнової шкоди; за способом стягнення штраф – це утримання шляхом вирахування грошей з належної працівникові

заробітної плати владою роботодавця; підставою для застосування штрафів є найбільш істотні порушення трудової дисципліни; розмір штрафу обмежений певною частиною заробітної плати; суми, які стягуються з порушників трудової дисципліни, не є власністю роботодавця і використовуються для задоволення потреб працівників [12, с. 46].

Також Н.О. Мельничук у своїй роботі зазначає, що закріплення штрафу як заходу дисциплінарного стягнення в чинному законодавстві є вкрай необхідним, оскільки в сучасних умовах переходу до ринкової економіки наявні в трудовому законодавстві такі дисциплінарні стягнення, як догана та звільнення, не відповідають потребам сьогодення. І якщо звільнення не втрачає своєї актуальності в силу своїх вкрай негативних наслідків, то догана взагалі не є актуальним видом стягнення, тому що не справляє більше ніякого виховного впливу на працівників і тому не відповідає меті застосування. Сьогодні виховної мети догана досягає лише у комплексі з іншими видами впливу на працівника: як попередження про можливість бути звільненим (тобто як складовий елемент звільнення) або разом із матеріальними втратами (позбавлення премій, винагород, виплат тощо) [11, с. 179]. Така точка зору автора, на нашу думку, є досить критичною, адже в разі застосування догани до працівника заходи заохочення не застосовуються протягом строку її дії, і таким чином працівник втрачає право на премії, винагороди та інші матеріальні та моральні заохочення. Отже, догана за своєю суттю є комплексним дисциплінарним заходом, який передбачає, окрім виховної мети, і матеріальні втрати для працівника у майбутньому.

В.І. Щербина також вважає за потрібне замислитись над юридичною конструкцією дисциплінарної відповідальності працівників. Головна ідея, яка має бути запроваджена в норми про дисциплінарну відповідальність працівників, – це ефективність впливу на стан дисципліни працівників за умови належного рівня гарантій для них у разі притягнення до відповідальності. Якщо працівник не сприймає дисциплінарну відповідальність як засіб, що містить правовий примус, то ефективності від цього інституту трудового права очікувати марно [13, с. 294]. Водночас вчений вказує на значну роль фінансових важелів у регулюванні відносин між працівником і роботодавцем. Така позиція автора була підтримана Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, П.В. Петровим і використана як аргумент на користь введення штрафу в трудове законодавство. Однак слід мати на увазі, що дисципліна праці на підприємстві забезпечується методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю, і саме останні мають відігравати помітну роль у трудових правовідносинах з переходом до ринкової економіки. Тут варто погодитись із думкою О.М. Лук'янчикова, який вважає, що наявність широкого кола методів позитивного стимулювання і лише двох дисциплінарних стягнень можна тлумачити так: а) законодавець вважає, що методи позитивного стимулювання є більш ефективними та відповідають сучасному розвитку суспільства; б) заходи дисциплінарного або громадського впливу можуть застосовуватись лише тоді, коли інші методи не сприяли належному виконанню працівником своїх трудових обов'язків [9, с. 142].

П.В. Петров аргументує необхідність законодавчого закріплення штрафу як дисциплінарного стягнення потребами практики: досить поширеними є штрафи працівників за такі порушення, як запізнення на роботу, прогул, невчасне виконання поставленого завдання тощо. Така практика є популярною і здійснюється шляхом «узаконення» штрафів як різновидів заходів дисциплінарного впливу в межах колективних договорів і Правил внутрішнього трудового розпорядку (наприклад, шляхом затвердження пункту про утворення товариського суду і наділення його правом накладати штрафи на працівників у розмірі певної кількості неоподатковуваних мінімумів доходів громадян), шляхом ухвалення певних Положень про дисципліну [14, с. 598]. Одразу ж слід нагадати про незаконність таких положень нормативно-правових актів, оскільки відповідно до п.22 ст.92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності, діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, і відповідальність за них [3]. Окрім того, відповідно до ст. 9 Кодексу законів про працю України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників у порівнянні з законодавством України про працю, є недійсними [2]. Тобто, якщо особою навіть підписаний із підприємством трудовий або колективний договір, у якому зазначено перелік штрафів, які вона має сплатити за те чи інше діяння, положення про штрафи буде недійсним і таким, що прямо суперечить чинному законодавству.

На користь противників штрафу як дисциплінарного стягнення (О.М. Лук'янчиков, Н.В. Мельницька, Д.О. Новіков) також можна навести певні аргументи: 1) головною функцією трудового права, на думку В.С. Венедиктова, є соціальна, і тільки в цьому напрямі можна вдосконалювати чинну систему

дисциплінарних стягнень, де пріоритет буде в захисті інтересів найманого працівника як економічно слабшої сторони трудових правовідносин у порівнянні з інтересами роботодавця [15, с. 10]; 2) запровадження штрафу призведе до численних зловживань зі сторони роботодавця, фактично може виникнути ситуація, що за будь-яке порушення трудової дисципліни або посадових обов'язків будуть застосовуватись штрафні санкції; 2) закон України «Про оплату праці» спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. Сьогодні наявний рівень заробітної плати в країні є, м'яко кажучи, мінімальним, введення штрафу в таких умовах є недоцільним і антигуманним.

Підсумовуючи все викладене вище, варто приєднатись до наукової громади, яка заперечує штраф як дисциплінарне стягнення. Вважаємо, що включення суворої догани та попередження про неповну службову відповідність до проекту Трудового кодексу України фактично дублюватиме функцію догани, призведе до ускладнення правозастосування цих двох подібних за своєю суттю дисциплінарних стягнень, а тому є надуманим і невиправданим. Загалом позитивно сприймаючи зауваження як новий вид дисциплінарного стягнення, який передбачено проектом Трудового кодексу України, вважаємо, що законодавцю варто відповідально підійти саме до визначення кола проступків, за які може бути застосоване зауваження (це дасть змогу розмежувати цей вид дисциплінарного стягнення з доганою), строку його дії та порядку накладення. На нашу думку, ефективне регулювання трудової дисципліни має ґрунтуватись перш за все на методах позитивного, а не негативного стимулювання. Вважаємо, що саме така ідея має бути закладена в основу нормативно-правових актів, які будуть регулювати дисципліну праці в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Міщук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень / М.О. Міщук // Адвокат. – 2013. – № 4. – С. 26-28.
2. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http ://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category.
5. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті Трудового кодексу України / Н.М. Хуторян // Міждисциплінарні гуманітарні студії. Правничі науки. – 2014. – Вип. 1. – С. 51–58.
6. Про державну службу : Закон України № 889-VIIIПр від 10.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http ://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page3.
7. Корнута Л.М. Характеристика видів дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців, та визначення напрямків їх удосконалення / Л.М. Корнута // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – Вип. 25. – С. 162-167.
8. Демидова М.М. Негативні засоби мотивації та їх роль у стимулюванні роботи сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / М.М. Демидова // Ефективна економіка. – 2014. – №6. – Режим доступу : http ://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3119.
9. Лук'янчиков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень / О.М. Лук'янчиков // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – № 3. – Т. 1. – С. 141-144.
10. Мельницька Н.В. Питання доцільності запровадження штрафів у трудове законодавство України / Н.В. Мельницька // Університетські наукові записки. – 2008. – № 3. – С. 201–204.
11. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права : український науково-теоретичний часопис. – 2012. – № 4. – С. 179-182.
12. Панасюк О.Т. Правове регулювання застосування штрафів до працівників / О.Т. Панасюк // Право України. – 2006. – № 8. – С. 44-47.

13. Щербина В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Щербина. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

14. Петров В.П. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / В.П. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 597-601.

15. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины : [учеб. пособие] / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2006. – 304 с.

REFERENCES

1. Mischuk, M.O. (2013), "Problems of imposition of disciplinary penalties", *Advokat*, vol. 4, pp. 26-28.

2. "The code of labor Laws of Ukraine", *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 1971*, no. 50, art. 375.

3. "The Constitution of Ukraine", *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1996, no. 30, art. 141.

4. "The draft Labor code of Ukraine" (2014), available at : http ://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category (access September 12, 2015).

5. Khutoryan, N.M. (2014), "Problems of the legal adjusting of disciplinary responsibility of worker are in the project of the Labor code of Ukraine", *Mizhdystsyplinarni humanitarni studii. Pravnychi nauky*, vol.1, pp. 51–58.

6. "About government service" : Law of Ukraine from 10.12.2015 № 889-VIIIP, available at : http ://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page3.

7. Kornuta, L.M. (2014), "Description of types of disciplinary penalties, that are used to the civil servants, and determination of directions of their improvement", *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria pravo*, Vol.25, pp. 162-167.

8. Demydova, M.M. (2014), "Negative facilities of motivation and their role in stimulation of work of agricultural enterprises", available at : http ://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3119.

9. Lukyanchykov, O.M. (2013), "About pointlessness of expansion of list of disciplinary penalties", *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, no.3, pp. 141-144.

10. Melnytska, N.V. (2008), "Question of expediency of input of fines in the labour legislation of Ukraine", *Universytets'ki naukovi zapysky*, no. 3, pp. 201-204.

11. Melnychuk, N.O. (2012), "Suggestions in relation to the legal settlement of application of fines to the workers", *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*, no.4, pp.179-182.

12. Panasiuk, O.T. (2006), "The Legal adjusting of application of fines to the workers", *Pravo Ukrainy*, no.8, pp.44-47.

13. Scherbyna, V.I. (2008), *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine], Istyna, Kyiv, Ukraine.

14. Petrov, V.P. (2011), "Problems of measures of influence at bringing in to responsibility of worker for non-fulfillment of condition about the labour function", *Forum prava*, no.3, pp.597-601.

15. Venedyktov, V.S. (2006), *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine], Konsum, Kharkiv, Ukraine.