

Л. Ю. Прогонюк

**ЗМІСТ ТА ЮРИДИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ
ПОНЯТТЯ «СИСТЕМАТИЧНОСТІ»
В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Анотація. Стаття присвячена визначенню поняття систематичності в трудовому праві України. Реалізація поставленої мети потребує з'ясування суті цього явища. В роботі досліджуються різні точки зору науковців, які займалися цим питанням. Розкривається зміст триваючого правопорушення та правопорушення, що продовжується.

Ключові слова: систематичність, повторність, неодноразовість, промисел, дисциплінарний проступок, правопорушення.

Аннотация. Статья посвящена определению понятия систематичности в трудовом праве. Для реализации поставленной цели требуется выяснения сущности этого явления. В работе исследуются различные точки зрения ученых, которые занимались данной проблемой. Раскрывается содержание длящегося правонарушения и правонарушения, что продолжается.

Ключевые слова: систематичность, повторность, неоднократность, промисел, дисциплинарный проступок, правонарушение.

Abstract. The article is devoted to the definition of the notion of regularity in labor law. This goal implementation requires clarification of the essence of this phenomenon. This thesis investigates the different points of view of scientists who were engaged in this issue. The content of an offence of lasting character and of a consecutive offence is disclosed.

Key words: regularity, repetitiveness, multiplicity, a disciplinary offense, an offense.

Правила припинення дії трудового договору, як і його укладення та виконання, чітко визначені трудовим законодавством. Вони характеризуються тим, що визначають конкретні правові підстави припинення дії трудового договору і встановлюють порядок застосування цих підстав (відповідну процедуру). Окреме місце серед підстав припинення трудового договору, а отже й звільнення працівника, посідають ті, що пов'язані з порушенням працівником трудової дисципліни.

Із правової точки зору порушення трудової дисципліни означає невиконання чи неналежне виконання працівником обов'язків, передбачених законодавством; колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, іншими локальними нормативними актами підприємства; трудовим договором (контрактом); наказами (розпорядженнями) роботодавця або уповноваженого ним органу. Така група підстав розірвання трудового договору в разі порушення працівником трудової дисципліни, як зазначає Н. М. Хуторян, перебуває у прямій залежності від дій суб'єкта трудового правовідношення, які виражаються в його винній протиправній поведінці, невиконанні або неналежному виконанні ним трудових обов'язків; його моральних вчинках тощо [1, с. 39].

Зокрема, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір може бути розірвано з ініціативи власника у разі: систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40); прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом одного робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40); поява на роботі у нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння

(п. 7 ст. 40); вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) державного чи громадського майна (п. 8 ст. 40).

На сьогодні питання звільнення працівників за вказаними підставами науковці досить часто порушують у своїх працях. Будь-яка із зазначених підстав може бути предметом самостійного вивчення. *Метою статті є аналіз поняття систематичності у трудовому праві, надання чіткого та логічно аргументованого визначення цього поняття, як однієї із суб'єктивних умов при розірванні трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України, вказівка на вади проекту Трудового кодексу України у частині визначення поняття систематичності, пропозиції щодо можливих шляхів їх вирішення.*

Для правильного вирішення спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених за п. 3 ст. 40 КЗпП України, важливе значення має визначення поняття систематичного невиконання працівником обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Легальне тлумачення систематичності було спочатку дане роз'ясненням (п. 3.2) Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань та Секретаріату ВЦРПС від 25 жовтня 1983 року № 8/22-31 «Про деякі питання, пов'язані із застосуванням законодавства про трудову дисципліну» [2, с. 484], відповідно до якого такими, що систематично порушують трудову дисципліну вважаються працівники, які мають дисциплінарне чи громадське стягнення за порушення трудової дисципліни, і порушили її знову.

Чинне законодавство про працю не дає відповіді на питання, що слід розуміти під поняттям «систематичний». П. Д. Пилипенко вказує, що систематичне порушення – це порушення, скоєне працівником, до якого вже було застосоване дисциплінарне або громадське стягнення [3, с. 83]. Р. З. Лівшиц та Б. М. Чубайс констатують, що порушення трудової дисципліни може бути визнаним систематичним і у тому випадку, якщо протиправні дії працівника тривають, незважаючи на застосовувані заходи стягнення [4, с.86].

Одні автори вважають, що систематичність порушень передбачає наявність більше одного порушення протягом року, якщо за перше порушення до працівника застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення. Цієї позиції дотримувалися Г. М. Севостьянов [5, с. 15], К. А. Абжанов [6, с. 127]. Своєю чергою А. Е. Пашерстник та О. В. Смірнов вважають, що порушення трудової дисципліни є систематичним, якщо воно було здійснено більше одного разу протягом року. Тому, якщо працівник раніше вчинив дисциплінарний проступок і до нього було застосовано заходи дисциплінарного стягнення, то при повторному порушенні він може бути звільнений за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків. До цієї думки приєднався А. Ф. Бочков [7, с. 171–172].

Іншої позиції дотримується Є. О. Голованова, яка запевняє, що систематичність порушень матиме місце тоді, коли щодо вчинення останнього дисциплінарного проступку до працівника вже застосовувалися не менше, двох разів дисциплінарні й громадські стягнення. Систематичність та повторність – це різні поняття. Якщо законодавець вбачав би за можливе звільнення працівника за друге порушення

трудої дисципліни, то тоді в диспозиції статті йшлося б не про систематичність, а про повторність [8, с. 104]. Тому вона вбачає більш вдалою ознакою систематичності – неодноразовість порушення трудової дисципліни.

Тому, чітко та логічно аргументоване визначення поняття систематичності має вирішальне значення для правильної кваліфікації дисциплінарних проступків, склад котрих містить факт декількаразового вчинення особою певної дії (моменту бездіяльності). У цьому аспекті неможливо залишити поза увагою відсутність однозначного трактування вченими-трудовамиками як самого терміна «систематичність», так і його похідних «повторність», «неодноразовість» тощо.

Неузгодженість точок зору різних науковців спостерігається, передусім, щодо визначення кількісних характеристик відповідних понять. Окрім того, вирішення потребує низка проблемних питань детермінації фактичного та юридичного змісту явища систематичності, а також його співвідношення з підпорядкованими поняттями.

Вважаємо за доцільне визначитися з термінами «неодноразовість», «повторність», «систематичність» взагалі, оскільки будь-яке дослідження передбачає насамперед з'ясування змісту понять, які відображають сутність явищ, що вивчаються.

У кримінальному праві неодноразовість розглядається, як правило, як синонім повторності і визначається як вчинення особою двох і більше діянь [9, с. 101–104; 10, с. 13]. Подібне розуміння неодноразовості вченими-криміналістами пояснюється тим, що обидва терміни вживаються як синонімічні та взаємозамінні. Наприклад, кваліфіковані види одержання (ч. 2 ст. 368 КК України) і давання (ч. 2 ст. 369 КК України) хабара за останній час змінювалися декілька разів з повторності на неодноразовість і, навпаки. При цьому юридична сутність вказаної кваліфікуючої ознаки залишалася незмінною.

Ситуація з приводу отождення понять неодноразовості та повторності, що склалася у науці кримінального права, продиктована виключно позицією законодавця, який застосовуючи терміни, описує фактично одне й те ж явище. Такий стан справ не є абсолютно нормальним, що, як підкреслює М. Й. Коржанський, підтверджується тривалими та безрезультатними спробами вчених-криміналістів розрізняти названі поняття [11, с. 26].

Аналогічне визначення поняття неодноразовості домінує також у адміністративно-правовій теорії, але воно, як правило, має вже якісно інше змістовне навантаження.

Окремі вчені вживають термін «неодноразовість» виключно для позначення послідовності дій чи моментів бездіяльності як конструктивної ознаки простого складу делікту. Відміну неодноразовості від повторності вони вбачають у тому, що остання, будучи атрибутом делікту, а не його складу, виступає у ролі кваліфікуючої (обтяжуючої) обставини [12, с. 10]. На думку Т. Гуржій, основна розбіжність між вказаними термінами приховується у тому, що поняття неодноразовості включає у себе як поняття повторності, так і систематичності. Загальне розуміння поняття «повторність» полягає у вчиненні чого-небудь вдруге, у той час, коли поняття неодноразовості означає певну послідовність такого роду повторень і є значно ширшим за обсягом [13, с. 87].

Таким чином, найбільш правильною та логічно обґрунтованою видається позиція, згідно з якою неодноразовість розуміється як узагальнююче поняття щодо інших споріднених термінів. «Систематичність та промисел – це завжди неодноразовість...» – слушно вказує Д. Н. Бахрах [14, с. 88]. З цією точкою зору важко не погодитися, адже і повторність, і систематичність, і промисел означає скоєння чогось не один раз, тобто його неодноразовість.

Як правило, поняття «повторність вчинків», використовується для позначення двох чи більше тотожних вчинків, що є конструктивною ознакою складу делікту. При цьому, як зазначалося, деякі вчені-криміналісти ототожнюють повторність з неодноразовістю. Інші дослідники наділяють її ознаками родового поняття відносно неодноразовості, систематичності тощо [15, с. 7]. Ці дані свідчать про те, що всі ознаки притаманні швидше для більш загального поняття неодноразовості і тому не можуть характеризувати явище повторності.

Існуюча розбіжність думок щодо розуміння повторності вчинків продиктована, перш за все, недоліками її традиційного визначення як двох чи більше тотожних вчинків, адже у такій «редакції» вони повністю збігаються з дефініцією неодноразовості. Між тим фактично повторність – це вчинення чогось вдруге і тільки вдруге. Кожне наступне повторення може вважатися повторенням лише стосовно попереднього випадку і не більше того. Кожен окремий випадок повторності за будь-яких обставин охоплює тільки два розрізнені у часі тотожних випадки.

Виходячи з наведеного, найбільш логічно обґрунтованим і таким, що найповніше відображає внутрішню сутність явища повторності, видається її визначення як окремого випадку неодноразовості, котрий полягає у послідовному вчиненні особою двох однорідних вчинків.

Систематичність вчинків, на відміну від повторності, за визначальну ознаку містить наявність у діянні певної тенденції лінії поведінки винної особи. Дана ознака є якісною характеристикою поняття систематичності. Кількісну ж ознаку переважна більшість авторів, залежно від своєї галузевої належності, розуміє по-різному.

Так, у кримінальному праві систематичність як ознака кваліфікованого складу злочину була зазначена, наприклад, у ч. 2 ст. 160 КК України 1960 р. у редакції цієї статті систематична порубка лісу відрізнялася від повторної, передбаченої у ч. 2 ст. 160 КК України, тим, що охоплювала лише ті дії винного, які у кожному випадку незаконної порубки лісу містили ознаки злочину. Тобто систематичність в аналізованій нормі КК України 1960 р. розглядалася як кваліфікуюча ознака, а не як конструктивна ознака складу ч. 1 ст. 160 КК України, якою була повторність. Проте у разі введення законодавцем до складу ст. 246 КК України 2001 р. повторності як кваліфікуючої ознаки приводу для розмежування повторності та систематичності за даною підставою не буде.

Найприйнятнішою, на думку О. В. Скворцової, є позиція у кримінально-правовій теорії, згідно з якою під систематичністю незаконної порубки лісу слід розуміти здійснення трьох або більше кримінально караних порубок лісу, тобто злочин має бути скоєний принаймні втретє. Відповідно до вищенаведеного матеріалу, триразове

і більше здійснення незаконної порубки лісу не виходить за межі повторності як кваліфікуючої ознаки злочину [16, с. 436].

Можна зробити висновок, що для кримінально караного діяння немає потреби широкого тлумачення таких кваліфікованих ознак, як повторність, систематичність, неодноразовість або промисел, з погляду законодавчої техніки, вживання у законі одного й того ж поняття за допомогою різних термінів не має під собою жодних підстав. Повторне здійснення злочину вказує на такі глибокі вкорінені пагубні та протизаконні прагнення особи, що навіть кримінальне покарання не допомогло їх позбутися, тобто покарання минуло безцільно. На відміну від трудового права, де визначення таких понять має суттєве значення.

Більшість представників трудової галузі права схиляються до думки, за якою систематичність за кількісною ознакою збігається з неодноразовістю і відрізняється від останньої лише якісно [17, с. 68; 18 с. 21]. Відповідно, вони вбачають ознаки систематичності у скоєнні двох і більше однорідних проступків. Наприклад, В. С. Венедиктов переконаний, що: систематично порушуючими трудову дисципліну вважаються працівники, які мають дисциплінарне або громадське стягнення за порушення трудової дисципліни, та порушили її знову [19, с. 63]. Фактично така думка відображена у Кодексі законів про працю, де систематичність визначається як невиконання працівником трудових обов'язків, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. Таким чином, ознакою систематичності законодавець вважає кожен наступний (фактично – другий) випадок невиконання працівником своїх трудових обов'язків, що мав місце після вживання до нього заходів дисциплінарного чи громадського впливу за аналогічне порушення.

На нашу думку, п. 3 ст. 40 КЗпП України навряд чи може розглядатися як приклад кількісного визначення законодавцем поняття систематичності. До того ж роз'яснення Пленуму Верховного суду України у постанові від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» щодо застосування пункту 3 ст. 40 КЗпП України не містить жодного натяку на те, що систематичність полягає у вчиненні вказаного дисциплінарного проступку саме вдруге.

Доречно розуміти відповідне положення п. 3 ст. 40 КЗпП України як таке, де йдеться просто про багаторазовість невиконання працівником обов'язків, якщо хоча б за одне з таких порушень на особу вже було накладено дисциплінарне (громадське стягнення). Кількісна ознака систематичності при цьому навмисно не уточнюється.

Слід підкреслити, що неможливо вести мову з абсолютною визначеністю про наявність певної тенденції у поведінці особи за двома вчиненими нею протиправними діями чи моментами бездіяльності. А. А. Фатуєв зазначає, що звільнення за повторне невиконання своїх трудових обов'язків застосовується рідко. Як правило, при двох (протягом року) порушеннях трудової дисципліни звільнення визнається необґрунтованим [20, с. 207]. Здійснення двох однорідних проступків не повинно розцінюватися такою їх системою, що свідчила про сталі, негативні схильності у поведінці працівника, адже за цієї умови не виключена можливість збігу обставин.

Достатньою підставою для припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України визнається наявність (протягом року) не менше трьох різночасних порушень, включаючи і те, що послугувало повтором для звільнення.

У проекті Трудового кодексу України зроблено спробу надати визначення систематичності за кількісною ознакою. Пункт 1 ст. 104 Проекту ТК України, зазначає – систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення, якщо на день порушення два з них не було знято [21].

Підсумовуючи викладене, вважаємо за доцільне визначити поняття неодноразовості, повторності та систематичності: неодноразовість – послідовне вчинення декількох аналогічних дій, які лише у своїй сукупності є конструктивною ознакою складу дисциплінарного проступку; повторність – вчинення дії (бездіяльності) вдруге; систематичність – вчинення означеної дії (бездіяльності) три та більше разів, що свідчить про сталі, негативні схильності у поведінці особи.

Тому пропонуємо розглядати систематичність за трудовим правом як вчинення працівником протиправної, винної дії (бездіяльності), якщо протягом року до нього застосовувалися три та більше дисциплінарних стягнень. Усі випадки невиконання або неналежного виконання мають бути доведеними і зафіксованими роботодавцем відповідно до порядку накладення дисциплінарних стягнень.

У зв'язку з цим виникає питання, чи будуть розглядатися системою такі складні дії, як триваюче або продовжуване невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків працівником.

У судовій практиці не було єдиного підходу до питання, що є триваючим дисциплінарним проступком та чи можливе повторне притягнення до дисциплінарної відповідальності, в тому числі звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП як за триваючий проступок.

Триваючі проступки можна охарактеризувати як проступки, пов'язані з тривалим, короточасним невиконанням обов'язків, що передбачені правовою нормою, котрі припиняються або виконанням регламентованих обов'язків, або притягненням винної у невиконанні особи до відповідальності [22, с. 76].

У Трудовому кодексі РФ для позначення триваючого дисциплінарного проступку застосовується поняття неодноразовості. Так, п. 5 ст. 81 ТК РФ передбачає, звільнення працівника у разі неодноразового невиконання ним без поважних причин трудових обов'язків, якщо він вже мав дисциплінарні стягнення. Відповідно до роз'яснень Верховного Суду РФ роботодавець має право розірвати трудовий договір за даною підставою за умови, якщо до працівника раніше були застосовані дисциплінарні стягнення та на момент повторного невиконання ним без поважних причин трудових обов'язків вони не зняті та не погашені (п. 33 постанови Пленуму Верховного Суду РФ від 17 березня 2004 р. № 2 «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу РФ») [24, с. 145].

Таким чином, з точки зору судового тлумачення неодноразове порушення трудових обов'язків допускає працівник, який мав дисциплінарне стягнення та

повторно порушує свої трудові обов'язки. З неодноразовим невиконанням працівником без поважних причин трудових обов'язків пов'язують за змістом триваючий дисциплінарний проступок.

Така юридична конструкція з давніх часів застосовувалася у судовій практиці. Суть цієї конструкції, пише А. І. Ставцева, полягає в тому, що якщо працівник продовжує протиправні дії і після накладення роботодавцем на нього стягнення, то в цьому випадку йдеться про триваючий дисциплінарний проступок і протиправну відмову виконати розпорядження роботодавця слід розцінювати як нове порушення трудової дисципліни, за яке до працівника може бути застосовано заходи дисциплінарного стягнення [23, с. 131–132]. Погодитися з таким важко, тут слід врахувати ряд моментів.

Звільнення з роботи на підставах, які потребують оцінки поведінки працівника, визнається обґрунтованим тоді, коли невиконання обов'язків носить систематичний характер, а заходи дисциплінарного чи громадського стягнення за раніше допущені порушення трудової дисципліни не принесли відповідного результату. О. І. Процевський зазначає, що систематичним вважається невиконання обов'язків більше двох разів, але при конкретних обставинах, як виключення, з урахуванням характеру проступку і раніше застосовуваного заходу стягнення систематичним порушенням може бути визнано і повторне невиконання обов'язків [25, с.40].

Пленум Верховного Суду України звертає увагу на такі важливі оціночні поняття, як ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, раніше застосований захід стягнення, обставини за яких вчинено проступок і попередня робота працівника (Постанова ВСУ від 06.11.92 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»). Нерідко до уваги приймаються тільки повторність проступку без урахування зазначених вище умов. Але ж, якщо за перше невиконання обов'язків працівнику оголошено догану, то повторний проступок не може тягти звільнення з роботи, не дивлячись на його характер. Виникає питання: чи можна визнати триваючий дисциплінарний проступок систематичним невиконанням обов'язків? Невиконання працівником без поважних причин обов'язків за змістом закону визнається систематичним тільки в тому випадку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення. Систематичним може бути визнано і повторне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, але тільки при конкретних обставинах, з урахуванням характеру скоєного дисциплінарного проступку, попередньої роботи працівника.

Вважаємо, що триваюче правопорушення, якщо працівник раніше допускав порушення дисципліни, не може свідчити про систематичність. У такому розумінні воно не може бути визнано і підставою для звільнення з роботи. Так, відмова без поважних причин від тимчасового переведення на іншу роботу в разі виробничої необхідності і простою вважається порушенням трудової дисципліни і тягне застосування дисциплінарних санкцій. Теоретично відмова від переведення може бути триваючою. Але це одне порушення і за нього не можна оголосити два і більше стягнень. В іншому випадку основним критерієм у визначенні систематичності будуть

не самі порушення, а тільки стягнення. Триваюче правопорушення як дисциплінарний проступок характеризується єдиним наміром працівника і результатом. Це виключає повторність і систематичність, а значить і звільнення з роботи. Для застосування нового стягнення повинен бути новий склад дисциплінарного проступку.

У законодавстві про працю немає поняття продовжуваного дисциплінарного проступку. Правопорушення, що продовжуються, складаються з низки тотожних, тісно пов'язаних між собою проступків. Їх сукупність утворюють єдине правопорушення, яке складається з окремих, дискретних, тотожних діянь, які відділені одне від одного в часі [22, с. 76]. Воно запозичене із теорії кримінального права.

Повертаючись до прикладу зі ст. 246 КК України, слід зазначити, що повторну незаконну порубку лісу потрібно відрізнити від продовжуваного злочину. Повторність присутня лише тоді, коли особа здійснила не менше двох різночасних, самостійних за задумом порубок лісу. Для продовжуваного злочину характерна реалізація єдиного злочинного наміру на здійснення порубки у певному розмірі в кілька прийомів (наприклад, заготівля стовпів для паркану у тому самому лісі впродовж декількох днів) [26, с. 42]. Тобто продовжуваний злочин характеризується одним джерелом посягання, одним способом дії, невеликим проміжком у часі між окремими епізодами, прагненням досягти єдиного злочинного результату. При цьому кожна дія має характер не самостійного злочину, а виступає етапом, продовженням одного й того ж злочинного діяння.

Для трудового права така конструкція не характерна. Кодекс законів про працю України (ч. 2 ст. 149) дозволяє за одне порушення трудової дисципліни застосувати одне дисциплінарне стягнення. Це відповідає правилу частини першої ст. 61 Конституції України, яке забороняє за одне й те ж порушення двічі притягти до юридичної відповідальності одного і того ж виду.

Отже, під систематичним невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків слід розуміти вчинення ним протиправної, винної дії (бездіяльності), якщо протягом року до нього застосовувалися три та більше дисциплінарних стягнень. Кожне з таких діянь, що утворюють правопо-рушення містять самостійні ознаки складу проступку, тобто ці вчинки різночасні, як за юридичними властивостями так і за юридичною оцінкою. При цьому повинно бути враховано ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено правопорушення, і попередня робота працівника.

На нашу думку, врахування наведених вище зауважень у проекті Трудового кодексу України сприятиме його вдосконаленню.

Література

1. Хуторян Н. М. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Н. М. Хуторян. – К. : Ін Юре. – 1999. – 180 с.;
2. Кодекс законів о труде Украинской ССР : с изм. и доп. на 1 нояб. 1986 г. с прил. постатейно-систематизир. материалов. – К. : Политиздат Украины, 1987. – 718 с.;
3. Пилипенко П. Д. Трудове право України: курс лекцій / П. Д. Пилипенко. – Львів : «Вільна Україна», 1996. – 159 с.;
4. Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц, Б. М. Чубайс. – М. :

Наука, 1986. – 172 с.; **5.** Севостьянов Г. М. Дисциплина труда и материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию / Г. М. Севостьянов. – М. : Профиздат, 1991. – 64 с.; **6.** Абжанов К. А. Трудовой договор по советскому праву / К. А. Абжанов. – М. : Юрлит., 1964. – 192 с.; **7.** Бочков А. Ф. Расторжение трудового договора / А. Ф. Бочков. – Минск : «Наука и техника», 1971. – 213 с.; **8.** Голованова Е. А. Прекращение трудового договора / Е. А. Голованова. – М. : Юридическая литература, 1966. – 200 с.; **9.** Малков В. П. Повторность преступлений / В. П. Малков. – Казань : издат. Казан. ун-та. – 1979. – 174 с.; **10.** Зелинский А. Ф. Квалификация повторных преступлений : учеб. пособие / А. Ф. Зелинский. – Волгоград : Научно-исследовательский и редакционно-издательский отдел Высшей следственной школы, 1976. – 55 с.; **11.** Коржанський М. Й. Кваліфікація злочинів / М. Й. Коржанський. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 415 с.; **12.** Пепеляев С. Г. Общие положения об ответственности налоговых правонарушений / С. Г. Пепеляев // Налоговый вестник. – 2000. – № 3. – С. 11–14; **13.** Гуржій Т. Неодноразовість діяння як конструктивного ознака складу адміністративного проступку / Т. Гуржій // Право України. – 2005. – № 9. – С. 86–88; **14.** Бахрах Д. Н. Административная ответственность граждан в СССР : учеб. пособие / Д. Н. Бахрах. – Свердловск : Издательство Уральского университета, 1989. – 201 с.; **15.** Караев Т. Э. Повторность преступлений и их квалификация по советскому уголовному праву : автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата юрид. наук : спец. 12.00.08 «Уголовное право» / Т. Э. Караев. – М., 1980. – 28 с.; **16.** Скворцова О. В. Юридичне значення «повторності» незаконної порубки лісу як кримінального караного діяння / О. В. Скворцова // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – 2008. – Вип. 40. – С. 432–438; **17.** Хвостов А. М. Вина в советском трудовом праве / А. М. Хвостов. – Минск : «Беларусь», 1970. – 120 с.; **18.** Адуев А. Н. Дисциплина труда / А. Н. Адуев. – Москва : «Знание», 1975. – 61 с. **19.** Венедиктов В. С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины (КЗоТ, комментарий, образцы документов) / В. С. Венедиктов. – Харьков : НПКФ «Консум», 1996. – 128 с.; **20.** Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека / А. А. Фатуев. – М. : Юрид. лит., 1991. – 256 с.; **21.** Проект Трудового кодекса Украины від 04.12.2007 р. – www.rada.gov.ua; **22.** Кузьменко О. В. Адміністративні правопорушення в системі права : навчально-методичний посібник / О. В. Кузьменко, С. С. Гнатюк, В. В. Новіков, Л. Г. Чистоклетов. – Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2006. – 152 с.; **23.** Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. – М. : Юрид. лит., 1983. – 176 с.; **24.** Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран : Международные нормы труда: учебник / И. Я. Киселев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Эксмо, 2006. – 608 с.; **25.** Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права / А. И. Процевский. – Х.: Вища школа, 1982. – 149 с.; **26.** Пакутин В. Ответственность за незаконную порубку леса / В. Пакутин // Социалистическая законность. – 1978. – № 11. – С. 41–43.