

пертизою строки тягне втрату права на забезпечення до страхування до проходження їм зазначеного повторного огляду.

Висновки. Підсумовуючи викладене, слід підкреслити, що в правовому регулюванні матеріального забезпечення осіб, які постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві існує значна кількість питань, які потребують ретельного поліпшення й доопрацювання. На

нашу думку, необхідно розширити перелік видів забезпечення, які надаються страховиком, включивши в нього збереження колишньої заробітної плати при тимчасовому переведенні на нижчеоплачувану роботу. Також потрібно деталізувати порядок та умови призначення різних видів страхових виплат за рахунок загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К. : Просвіта, 1997. – 63 с.
2. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.11.1999 № 1105-XIV // Відом. Верх. Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням: Закон України від 18 січня 2001 р. № 2240-III // Офіційний вісник України. – 2001. – № 8. – Ст. 310.
5. Конвенція МОТ №121 от 8 июля 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II.-Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 1406-1423.
6. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Закон Российской Федерации от 29.12.2006 N 255-ФЗ // Российская газета. – 2006. – № 297.
7. Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : затв. Постановою КМУ від 26 вересня 2001 р. N 1266// Офіційний вісник України. – 2001. – № 40. – Ст. 1802.

УДК 349.23

ДО ПИТАННЯ ПОДІЛУ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ TO THE QUESTION OF DIVIDING OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY

Черкасов О.В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Стаття присвячена визначенню особливостей співвідношення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. Проаналізовано поняття диференціації юридичної відповідальності. Автор акцентує увагу на критеріях розмежування загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників.

Ключові слова: юридична відповідальність, дисциплінарна відповідальність працівників, диференціація юридичної відповідальності, загальна і спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників.

Статья посвящена определению особенностей соотношения общей и специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве. Проанализировано понятие дифференциации юридической ответственности. Автор акцентирует внимание на критериях разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности работников.

Ключевые слова: юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность работников, дифференциация юридической ответственности, общая и специальная дисциплинарная ответственность работников.

The article is dedicated to the definition of features of correlation of general and special disciplinary responsibility in labour law. Definition of differentiation of legal responsibility is analyzed. The author focuses on criteria of distinction of general and special disciplinary responsibility of workers.

Key words: legal responsibility, disciplinary responsibility of workers, differentiation of legal responsibility, general and special liability of workers.

Юридична відповідальність є одним з механізмів забезпечення і захисту прав, інтересів суб'єктів правовідносин. В структурі юридичної відповідальності розрізняють чотири рівня відповідальності: по-перше, юридична відповідальність в цілому як складна сукупність всіх видів відповідальності; по-друге, відповідальність на рівні галузі права; по-третє, відповідальність на рівні правового інституту; по-четверте, відповідальність на рівні норми права [1, с. 81]. Для галузі трудового права характерна наявність двох видів юридичної відповідальності: дисциплінарної і матеріальної. Ці види юридичної відповідальності хоча і застосовуються в рамках однієї галузі права, але різняться за правовою природою, суб'єктним складом, функціями, підставами, механізмом реалізації, санкціями, характером правових наслідків тощо.

Однією з необхідних умов функціонування підприємств, установ, організацій є належне забезпечення і дотримання дисципліни праці. Невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків тягне за

собою застосування заходів дисциплінарної відповідальності, встановлених чинним законодавством про працю. Сутність дисциплінарної відповідальності полягає у обов'язку працівника зазнати юридично несприятливих наслідків у формі позбавлень особистісного характеру за вчинення трудово-правового (дисциплінарного) проступку в порядку і на умовах, передбачених законодавством [2, с. 803].

В трудовому праві розрізняють два види дисциплінарної відповідальності: загальну і спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм Кодексу законів про працю України і правил внутрішнього розпорядку та поширюється на більшість працівників, а спеціальна – на підставі законів, статутів, положень про дисципліну праці окремих категорій працівників. Розмежування видів дисциплінарної відповідальності залежно від сфери поширення нормативно-правових актів на певних суб'єктів є загальноновизнаним. Однак така диференціація не повністю розкриває сутності розподілу дисциплінарної відповідальності в трудовому праві на загальну і спеціаль-

ну. Зокрема, в чинному КЗпП України відсутнє поняття дисциплінарної відповідальності, а її розмежування на загальну і дисциплінарну чітко не простежується. Положення ч. 2 ст. 147 КЗпП України про те, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення, є недостатнім для визначення особливостей спеціальної дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. В зв'язку з цим, метою статті є аналіз особливостей співвідношення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності в трудовому праві та їх розмежування за певними критеріями.

Дисциплінарна відповідальність в трудовому праві стала предметом досліджень багатьох вітчизняних, російських та радянських вчених. Слід відзначити праці О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, В.С. Венедиктова, А.Р. Мацюка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевського, А.В. П'ятакова, В.М. Скобелкіна, Л.О. Сироватської, В.М. Смирнова, П.Р. Стависького, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини та інших науковців.

А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова справедливо відзначають, що відповідальність за порушення трудового законодавства може бути як загальноохоронною (адміністративною чи кримінальною), так і специфічно галузевою [2, с. 727]. Досить часто дисциплінарну відповідальність в трудовому праві співвідносять із адміністративною відповідальністю. Так, адміністративна відповідальність відрізняється від дисциплінарної тим, що суб'єкт адміністративного проступку не перебуває у службовій залежності від органу чи посадової особи, які притягують його до адміністративної відповідальності [3, с. 171]. Таке порівняння є зовнішнім співвідношенням дисциплінарної відповідальності за трудовим правом з суміжними видами юридичної відповідальності. Нас же більше цікавить внутрішня характеристика та відмінності загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності. Зауважимо, що поділ дисциплінарної відповідальності в трудовому праві на види є проявом диференціації юридичної відповідальності в цілому.

Диференціація як процес, протилежний інтеграції, характеризується розділенням юридичної відповідальності на окремі види, з якими законодавець встановлює різні підстави їх виникнення і дії, різні правові наслідки, що визначаються характером відповідних правопорушень [4, с. 9-12]. Ю.Б. Мельникова зазначає, що під диференціацією юридичної відповідальності слід розуміти встановлення в законі різних її видів за різні правопорушення [5, с. 17]. Наведене визначення суттєво звужує сутність розподілу юридичної відповідальності на окремі види, оскільки диференціація є досить складним процесом і не може ґрунтуватися лише на підставі одного критерію. Слід відзначити думку Г. Угрюмової, що при розмежуванні видів юридичної відповідальності варто враховувати: характер правопорушення, визначений ступенем шкідливості або навіть, небезпеки для суспільства; передбачені законом санкції і порядок їх застосування; суб'єкта, що застосовує відповідальність; правові наслідки для правопорушника [6, с. 79].

Поняття диференціації юридичної відповідальності в галузі трудового права тісно пов'язане з диференціацією правового регулювання праці, тобто розмежуванням правових норм на підставі юридично значущих чинників з метою конкретизації загальних положень законодавства про працю щодо окремих категорій працівників [7, с. 79]. В правовій літературі переважає точка зору, що усі підстави, які визначають диференціацію трудового права, можна поділити на дві великі групи: перша включає об'єктивні чинники, які не пов'язані з особистими властивостями особи як суб'єкта трудового права, друга – враховує чинники особистого характеру, що характеризують громадян, які вступають у трудові правовідносини (таку диференціацію прийнято називати суб'єктною) [8, с. 328]. Зазвичай об'єктивними чинниками є умови праці, галузь вироб-

ництва, характер трудових правовідносин працівника з роботодавцем, місцезнаходження підприємства тощо. До суб'єктивних ознак відносять: статеві, вікові, фізіологічні особливості суб'єктів трудового права тощо. Особливості ж диференціації видів юридичної відповідальності, в тому числі й дисциплінарної, мають дещо інший характер, оскільки розмежування видів юридичної відповідальності проводиться переважно за об'єктивними ознаками.

При дослідженні особливостей дисциплінарної відповідальності в трудовому праві більшість науковців виходять з того, що одним з основних критеріїв розмежування дисциплінарної відповідальності на загальну і спеціальну виступає статус суб'єкта дисциплінарного правопорушення. За висновками К.М. Гусова та Ю.М. Полетаєва спеціальна дисциплінарна відповідальність обумовлена рядом причин: по-перше, специфікою трудових функцій, що виконуються працівниками; по-друге, особливо важкими наслідками, які можуть настати в результаті невиконання або неналежного виконання ними покладених на них трудових обов'язків. При цьому автори підкреслюють, що спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлюється не для всіх працівників, а тільки для тих, які вказані у відповідних статутах і положеннях про дисципліну, а також законах [9, с. 99].

Виходячи з положень чинного законодавства про працю, розрізняють загального і спеціального суб'єктів дисциплінарної відповідальності. Загальним суб'єктом є кожний працівник, який вчинив дисциплінарний проступок, окрім тих, кого статuti і положення про дисципліну або інші нормативно-правові акти визначають як спеціальних суб'єктів. Зокрема, пункт 35 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., №9 роз'яснює, що при вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств судам слід мати на увазі, якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП [22]. Це також проявляється і у співвідношенні дисциплінарної відповідальності за трудовим і адміністративним правом. Щодо деяких категорій осіб дисциплінарна відповідальність встановлюється лише нормами адміністративного права. Специфіка проявляється у тому, що, приміром, Дисциплінарний статут збройних сил України визначає сутність військової дисципліни, обов'язки військовослужбовців щодо її додержання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подання і розгляду заяв, пропозицій та скарг. Дія Дисциплінарного статуту Збройних Сил України поширюється на Державну прикордонну службу України, Службу безпеки України, внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України, війська Цивільної оборони України та інші військової формування, створені відповідно до законів України, Державну спеціальну службу транспорту [19]. Таким чином, правове регулювання дисциплінарної відповідальності осіб, які належать до вказаних служб і відомств, здійснюється виключно за нормами адміністративного права. Можемо констатувати, що статус суб'єкта правовідносин і сфера його діяльності є основними чинниками диференціації дисциплінарної відповідальності в трудовому праві.

Аналізуючи особливості розрізнення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності, К.М. Гусов та Ю.М. Полетаєв слушно підкреслюють, що серед вчених в галузі трудового права немає єдиної думки щодо критеріїв відмінності спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної дисциплінарної відповідальності в сфері

праці [9, с. 99]. При цьому, ряд науковців у своїх дослідженнях не виділяють критеріїв розрізнення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності, вказуючи лише окремі особливості цих видів відповідальності. Так, Л.О. Сироватська зазначала, що розрізнення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності в трудовому праві відбувається залежно від характеру заходів стягнення, а також суб'єктів, до яких вони застосовуються. Дисциплінарна відповідальність працівників за статутами про дисципліну відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності більш широким поняттям дисциплінарного проступку і більшою суворістю санкцій [10, с. 57-59].

І.В. Лазор виходить з того, що спеціальна дисциплінарна відповідальність стосується певної категорії працівників, винних у протиправному невиконанні або неналежному виконанні прийнятих ними за трудовим договором спеціальних трудових обов'язків [11, с. 160]. Подібну точку зору висловив у своєму дослідженні В.Г. Самойлов, який також наголошує на тому, що до спеціальної дисциплінарної відповідальності можуть бути притягнуті працівники, які порушують порядок виконання вільно прийнятих ними за трудовим договором спеціальних трудових обов'язків [12, с. 83]. Таким чином, до спеціальної дисциплінарної відповідальності, на відміну від загальної, можуть бути притягнуті працівники, коло яких передбачено спеціальними статутами і положеннями про дисципліну, що визначають особливості дисципліни праці в окремих галузях економіки, специфіку трудових функцій працівників, вид діяльності, встановлюють окремий перелік прав і обов'язків.

Заслугує на увагу позиція В.С. Венедиктова, на думку якого загальна і спеціальна дисциплінарна відповідальність розрізняються за: 1) джерелами, тобто нормативними актами, які регулюють той чи інший вид відповідальності; 2) за колом осіб, на яких поширюється відповідальність; 3) за видами заходів стягнення, які застосовуються; 4) за порядком і строками оскарження накладеного дисциплінарного стягнення [13, с. 28]. Інші автори поряд з вказаними відмінностями загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності виділяють також перелік осіб, які можуть накладати дисциплінарні стягнення і порядок їх застосування [14, с. 137-138].

К.М. Гусов і В.М. Толкунова вважають, що спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності в основному: за колом осіб, які потрапляють під дію відповідних норм; за заходами дисциплінарного стягнення; колом осіб і органів, що наділені дисциплінарною владою; за встановленим порядком оскарження стягнень [15, с. 328].

Досліджуючи дисциплінарну відповідальність працівника за трудовим правом, О.І. Карпенко підкреслює, що види дисциплінарної відповідальності відрізняються за наступними критеріями: колом суб'єктів відповідальності; більш широким поняттям дисциплінарного проступку; більш суворими заходами дисциплінарного стягнення [16, с. 93]. В.Г. Самойлов, аналізуючи вищенаведену точку зору, наголошує на тому, що критеріїв розрізнення видів дисциплінарної відповідальності існує об'єктивно більше: за складом суб'єктів; за джерелами правового регулювання; за видами дисциплінарного стягнення; за порядком застосування заходів дисциплінарної відповідальності й зняття стягнень; за порядком оскарження застосованих заходів дисциплінарного стягнення [12, с. 84].

Висловлені точки зору та аналіз трудового законодавства дозволяють зробити висновок, що диференціація дисциплінарної відповідальності в трудовому праві на загальну і спеціальну здійснюється за об'єктивно існуючими критеріями, які відображаються у правовому регулюванні трудової дисципліни і відповідальності за її порушення. Відтак, визначальним критерієм є вид нормативно-правового акту, який регулюється той чи інший вид відповідальності.

Розмежування загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності здійснюється також за колом суб'єктів, до яких застосовуються заходи дисциплінарної відповідальності (загальний або спеціальний).

Встановлюючи відмінності видів дисциплінарної відповідальності, особливої уваги слід приділяти характеру дисциплінарного проступку і його наслідкам. Чинним законодавством про працю України чітко не закріплені ознаки конкретних складів дисциплінарних проступків, однак в окремих випадках нормативно-правовими актами можуть передбачатися особливості притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності за специфічні проступки та (або) їх наслідки. Приміром, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту встановлює, що позбавлення права керування локомотивом, свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незмінного типу та свідоцтва помічника машиніста локомотива провадиться у разі встановлення вини працівника у виникненні катастрофи або аварії, за проїзд заборонних сигналів (незалежно від наслідків), а також появу (знаходження) на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, підтверженому в установленому порядку. Дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення застосовується за порушення дисципліни, наслідки яких загрожують безпеці руху поїздів, життю і здоров'ю громадян, та до категорій працівників, перелічених у додатку до цього Положення [21].

Ще одним критерієм відмежування загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності виступають види дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватись до порушників трудової дисципліни. Відповідно до ч. 2 ст. 147 КЗпП України законодавством, статутами і положеннями про дисципліну (окрім догани і звільнення) можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [17].

Необхідно також враховувати особливості розрізнення дисциплінарної відповідальності за колом осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення. Спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної тим, що стягнення можуть накладатись органами, вищестоящими щодо органів, яким надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) працівника (ст. 147-1 КЗпП України) [17].

Диференціацію дисциплінарної відповідальності працівників слід також проводити в залежності від порядку застосування дисциплінарних стягнень. Це підкреслювалось як науковцями, які досліджували означене питання, так і обґрунтовується положеннями чинного законодавства. Приміром, статтею 86 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено декілька стадій дисциплінарного провадження щодо судді: перевірка даних про наявність підстав для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності; відкриття дисциплінарної справи; розгляд; прийняття рішення органом, що здійснює дисциплінарне провадження [18].

Ще одним критерієм поділу дисциплінарної відповідальності у трудовому праві виступає порядок і строки оскарження накладеного дисциплінарного стягнення. Це об'єктивно простежується при аналізі норм статутів і положень про дисципліну окремих категорій працівників. Наприклад, ст. 14 Дисциплінарного статуту прокуратури України передбачає, що наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності може бути оскаржено працівником Генеральному прокурору України в місячний строк з дня ознайомлення з наказом [20].

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що під диференціацією юридичної відповідальності слід розуміти її поділ на різні види, залежно від стійких ознак, що притаманні конкретному виду відповідальності, а саме: характеру і виду правопорушення; статусу суб'єкта відповідальності; встановлених нормативно-правовими актами санкцій;

порядку застосування таких санкцій; суб'єкта, який застосовує відповідальність; правових наслідків для правопорушника.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників вирізняється особливостями, за якими її можна відмежувати від загальної: належність працівників до певної категорії суб'єктів трудового права; окрема сфера діяльності; наявність у працівників спеціальних трудових обов'язків.

Аналіз основних позицій науковців і трудового законодавства дозволяє зробити висновок, що основними

критеріями відмежування загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності в трудовому праві, є: вид нормативно-правового акту, який регулює дисциплінарну відповідальність; суб'єкти, до яких застосовуються заходи дисциплінарної відповідальності; характер дисциплінарного проступку і його наслідки; види дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватись; коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення; порядок застосування дисциплінарних стягнень; порядок і строки оскарження накладеного дисциплінарного стягнення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Зражевская Т.Д. Ответственность по советскому государственному праву [Текст] / Т. Д. Зражевская // Правоведение. – 1975. – № 3. – С. 80-86.
2. Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права [Текст] : учебник : В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушников. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
3. Адміністративне право [Текст] : підручник / за заг. ред.: Ю.П. Битяка, В.М. Гарашука, В.В. Зуй ; Нац. юрид. акад. України. – Х. : Право, 2010. – 624 с.
4. Кислухин В.А. Виды юридической ответственности [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.01 – Теория и история права и государства ; История правовых учений / В.А. Кислухин. – М., 2002. – 26 с.
5. Мельникова Ю.Б. Дифференциация ответственности и индивидуализация наказания [Текст] / Ю.Б. Мельникова. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1989. – 120 с.
6. Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом [Текст] / Г. Угрюмова // Право України. – 2005. – 5. – С. 78-81
7. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України [Текст] : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
8. Советское трудовое право: вопросы теории [Текст] / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 366 с.
9. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие [Текст] / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 272 с.
10. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства [Текст] / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
11. Лазор І. В. Поняття дисциплінарної відповідальності у сучасному трудовому праві [Текст] / І. В. Лазор // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід. Кн. 1 : Матеріали всеукр. наук.-практ. конф., науковців, викладачів, аспірантів, студентів. м. Луганськ, 21-22 квітн. 2010 р. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля / за ред. Л.І. Лазор, 2010. – С. 158-160.
12. Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная [Текст] : Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.Г. Самойлов. – М., 2006. – 177 с.
13. Венедиктов В.С. Юридическая ответственность по советскому трудовому праву [Текст] : учеб. пособие / В.С. Венедиктов. – К. : УМК ВО, 1989. – 68 с.
14. Голобородько В.О. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект [Текст] : монографія / В.О. Голобородько [та ін.] ; за наук. ред. О.М. Ярошенко. – Х. : Юрайт, 2012. – 256 с.
15. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России [Текст] : учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
16. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.И. Карпенко. – М., 2003. – 166 с.
17. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Загол. з екрану.
18. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» [Електронний ресурс] : Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2453-17>. – Загол. з екрану.
19. Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» [Електронний ресурс] : Закон України від 24.03.1999 № 551-IV – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/551-14> – Загол. з екрану.
20. Постанова Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» [Електронний ресурс] : Постанова. Статут від 06.11.1991 № 1796-XII – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1796-12> – Загол. з екрану.
21. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту» [Електронний ресурс] : Постанова. Положення від 26.01.1993 № 55 – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/55-93>. – Загол. з екрану.
22. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [Електронний ресурс] : Постанова, Пленум Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>. – Загол. з екрану.