

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЯК САМОСТІЙНИЙ ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА

MATERIAL RESPONSIBILITY OF EMPLOYER AS AN INDEPENDENT INSTITUTION OF LABOR LAW

Лук'янчиков О.М.,

кандидат юридичних наук, викладач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Статтю присвячено дослідженню особливостей матеріальної відповідальності роботодавця. Шляхом порівняльного аналізу матеріальної відповідальності працівника та матеріальної відповідальності роботодавця виокремлюються особливості останньої. Особливу увагу приділено дослідженню тих особливостей, що наближають матеріальну відповідальність роботодавця до цивільно-правової відповідальності.

Ключові слова: матеріальна відповідальність роботодавця, матеріальна відповідальність працівника, штрафна матеріальна відповідальність, відповідальність без вини, неодержаний заробіток, презумпція винності роботодавця.

Статья посвящена исследованию особенностей материальной ответственности работодателя. Путем сравнительного анализа материальной ответственности работника и материальной ответственности работодателя выделяются особенности последней. Особое внимание уделено исследованию тех особенностей, которые сближают материальную ответственность работодателя и гражданско-правовую ответственность.

Ключевые слова: материальная ответственность работодателя, материальная ответственность работника, штрафная материальная ответственность, ответственность без вины, неполученный заработок, презумпция виновности работодателя.

The article investigates the characteristics of the material responsibility of the employer. By comparative analysis of material responsibility of the employee and the material responsibility of employer stand out features of the latter. Particular attention is given to those features that bring a material responsibility of the employer and civil liability.

Key words: material responsibility of the employer, material responsibility of employee, penal responsibility, liability without fault, forgone wages, presumption of guilt of the employer.

Конституція України проголосила головним обов'язком держави утвердження й забезпечення прав і свобод людини та громадянина. Одним з елементів виконання цього обов'язку є створення ефективного механізму відшкодування шкоди, заподіяної працівникові незаконними діями роботодавця. Проте у чинному законодавстві такий механізм відсутній, і для його створення необхідно переглянути й переоцінити цілий ряд як теоретичних, так і практичних положень щодо матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин та розробити концепцію матеріальної відповідальності роботодавця, яка б відповідала умовам сьогодення.

Метою статті є виокремлення відмінностей матеріальної відповідальності роботодавця від матеріальної відповідальності працівника.

Порівняльний аналіз відповідальності зазначених суб'єктів відповідальності вже проводився науковцями, але в той же час відсутня єдність стосовно того, чи є така відповідальність єдиним видом трудо-правової відповідальності чи це два різних види останньої.

Так, К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев [1, с. 133], Е. С. Белінський [2, с. 32-38] вважають, що це самостійні види матеріальної відповідальності у трудовому праві, інші, наприклад, П. Р. Стависький [3, с. 52], Н. М. Хуторян [4, с. 115] схиляються до думки, що це єдиний вид трудо-правової матеріальної відповідальності і єдиний інститут трудового права.

П. Р. Стависький, у обґрунтування цього положення, виділяє наступні спільні риси матеріальної відповідальності працівника та роботодавця:

1. виникнення обох частин матеріальної відповідальності в трудовому праві обумовлено наявністю трудових правовідносин;

2. її суб'єктами є тільки сторони трудових правовідносин – працівник та роботодавець;

3. матеріальна відповідальність обох сторін виникає внаслідок порушення ними трудових обов'язків;

4. відповідальність настає за винне порушення своїх обов'язків;

5. і одна, і друга сторона несуть як повну, так і обмежену відповідальність;

6. матеріальна відповідальність обох сторін має компенсаційний характер [3, с. 52].

М. В. Лушнікова та А. М. Лушніков доповнюють цей перелік наступним:

1. розірвання трудового договору після заподіяння шкоди не тягне за собою звільнення від матеріальної відповідальності [5, с. 861].

Основними особливостями матеріальної відповідальності кожної сторони трудового договору є: 1) встановлення різних видів матеріальної відповідальності; 2) встановлення різних меж і розмірів відшкодування збитку; 3) встановлення різного порядку відшкодування шкоди; 4) встановлення права на відшкодування моральної шкоди лише одній стороні трудового договору – працівнику; 5) різні підходи до форм вини; 6) різний порядок зниження розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню [5, с. 864].

Розглянувши викладені точки зору, хочеться зробити декілька зауважень та доповнень.

1. Положення про те, що «матеріальна відповідальність у тієї й іншої сторони виникає внаслідок існування трудових правовідносин» [3, с. 33], має виняток, оскільки у випадку матеріальної відповідальності роботодавця за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу трудових правовідносин ще не існує.

Загально визнаним [6, с. 89; 7, с. 166; 8, с. 178; 9, с. 88; 10, с. 141] є те, що трудові правовідносини (у вузькому сенсі) – це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін.

Як видно із визначення, трудові відносини виникають з моменту укладення трудового договору або з моменту

фактичного допуску працівника до роботи. Таким чином, матеріальна відповідальність роботодавця настає навіть тоді, коли трудових відносин ще не існує, що не позбавляє її трудо-правового характеру, оскільки відносини працевлаштування, що передують трудовим, також входять до предмету трудового права, а відтак і матеріальна відповідальність за порушення обов'язків у цих відносинах є трудо-правовою.

2. Оскільки трудових відносин до укладення трудового договору не існує, то й відносини по працевлаштуванню складаються не між працівником і роботодавцем, а між потенційним працівником (фізичною особою) та потенційним роботодавцем (юридичною або фізичною особою). Статус «працівник» та «роботодавець» особа отримує лише з моменту укладення трудового договору, про що свідчать ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11] та ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [12]. Перша викладена у такій редакції: «Працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю», а друга – у такій: «роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб». Отже, суб'єктом відповідальності у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є фізична або юридична особа (потенційний роботодавець), яка може так і не отримати статусу роботодавця.

3. Відповідно до ч. 2 ст. 130 КЗпП [13] наявність вини працівника – обов'язкова умова покладення на нього матеріальної відповідальності.

Для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, чинне законодавство вимагає наявності його вини лише у разі невиплати належних звільненому працівникові сум у день звільнення (ч. 1 ст. 117 КЗпП), у разі затримки видачі трудової книжки працівникові (ч. 4 ст. 235 КЗпП) та у випадку порушення встановлених строків виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику. В інших випадках чинне українське законодавство не визначає вини роботодавця обов'язковою умовою для притягнення останнього до матеріальної відповідальності. А це свідчить про застосування концепції «відповідальність без вини».

На підтвердження цього можна зазначити, що законодавство не передбачає випадків, у яких роботодавець можна звільнити від матеріальної відповідальності за шкоду, завдану працівнику. Тобто роботодавець повинен відшкодувати шкоду, заподіяну і внаслідок непереборної сили або випадку. На наш погляд, така позиція законодавця не має обґрунтування та потребує змін.

Щодо працівника, то він звільняється від відповідальності за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, за шкоду, заподіяну у стані крайньої необхідності. (ч. 4 ст. 130 КЗпП).

4. Матеріальна відповідальність роботодавця може бути як компенсаційною, так і штрафною.

Так, ст. 116 КЗпП покладає на роботодавця обов'язок виплатити працівнику всі суми, що належать йому, в день звільнення. Якщо роботодавець не виконав цю вимогу, то працівнику завдається шкода у розмірі невиплачених сум, а також у тому, що вказані кошти втрачають свою купівельну здатність у зв'язку зі зростанням індексу інфляції. І якщо ми говоримо про компенсаційну відповідальність, то вона повинна бути у вигляді компенсації індексу інфляції. Але ст. 117 КЗпП передбачає принципово іншу відповідальність: роботодавець повинен виплатити працівнику середній заробіток за весь час такої затримки. Можна вважати, що такий підхід обумовлено тим, що є випадки, коли така відповідальність буде компенсаційного характеру. Наприклад, Н. М. Хуторян вважає, що, якщо працівника

звільнено у зв'язку з переведенням в іншу місцевість, то у нього виникає вимушений прогул, оскільки працівник не може приступити до нової роботи, а відтак, виплата середнього заробітку буде саме компенсаційною відповідальністю.

Але це винятки, і будувати на них загальне правило не є доцільним. У більшості випадків у працівника при затримці розрахунку не виникає вимушеного прогулу: по-перше, він звільнений на законних підставах із дотриманням встановленого порядку; по-друге, йому своєчасно видана трудова книжка, і він має змогу знайти нову роботу. Якщо ж він не працевлаштувався, то, як правило, немає і причинного зв'язку між затримкою розрахунку і непрацевлаштуванням. Оскільки у переважній більшості випадків при затримці розрахунку при звільненні немає вимушеного прогулу, то працівник не втрачає і заробітної плати за час затримки. Тому притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у вигляді виплати середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні носить не правовідновлювальний, а, як правило, каральний (штрафний) характер [4, с. 222].

У чинному трудовому законодавстві України це єдиний випадок штрафної матеріальної відповідальності роботодавця. Проте І. І. Шамшина вважає, «що відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівника має виконувати каральну функцію, щоб роботодавцеві було економічно не вигідним не виконувати свої трудові обов'язки» [14, с. 37]. І з такою позицією слід погодитись, оскільки компенсаційна матеріальна відповідальність роботодавця виявилась неефективною.

5. «Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що виконувати свої обов'язки він має особисто (ст. 30 КЗпП України). Трудове законодавство не передбачає ні загальної, ні субсидарної, ні солідарної відповідальності працівника, а лише особисту за виконання взятих ним на себе трудових обов'язків» [15, с. 160].

Матеріальна відповідальність роботодавця не має персонального характеру. Шкоду, заподіяну роботодавцем, може відшкодувати як сам роботодавець, так і ліквідаційна комісія, власник (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступник), про що свідчить ч. 2 ст. 240-1 КЗпП.

6. Одним з основних критеріїв розмежування матеріальної відповідальності у трудовому праві та майнової відповідальності у цивільному праві є те, що у трудовому праві «встановлено відповідальність тільки за пряму дійсну шкоду (неотримані доходи або упущена вигода, на відміну від цивільного права, відшкодуванню не підлягають)» [16, с. 59; 17 с. 324]. Така думка є вірною тільки у тому випадку, якщо порівнювати матеріальну відповідальність працівників та майнову відповідальність у цивільному праві, оскільки у ч. 4 ст. 130 КЗпП України закріплено правило, за яким «на працівників не може бути покладена відповідальність за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки». У той же час, жоден нормативно-правовий акт не вказує на те, що роботодавець не відшкодує працівнику неодержаний дохід. Дійти висновку, що роботодавець відшкодує працівнику неодержаний дохід можна, якщо проаналізувати матеріальну відповідальність роботодавця за порушення права на працю.

Така відповідальність передбачена ст. 235-236 КЗпП та п. 6 і п. 32 Постанови Пленуму Верховного Суду України N 9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [18] і полягає у обов'язку роботодавця виплатити працівнику середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік у наступних випадках:

1. звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу;

2. якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника;

3. затримки видачі трудової книжки;

4. затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника;

5. необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу;

6. незаконного відсторонення від роботи.

Внаслідок зазначених порушень з боку роботодавця, працівник не отримує заробітну плату. Саме на відшкодування неодержаної заробітної плати і направлена зазначена відповідальність.

Конструкція «оплата вимушеного прогулу» в певній мірі відповідає цивілістичній конструкції «відшкодування упущеної вигоди» («відшкодування неодержаного доходу»). Відповідно до ст. 22 ЦК України, упущена вигода – це доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене.

Зрозуміло, що «упущена вигода» не є категорією трудового права, але відповідно до ч. 2 ст. 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» [19], ч. 1 ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» [20], ст. 14.1.54 Податкового кодексу України [21] та ч. 1 ст. 1197 Цивільного кодексу України [22] заробітна плата визнається доходом. Таким чином, неодержана, внаслідок порушення права на працю з боку роботодавця, заробітна плата є неодержаним доходом для працівника.

Отже, обов'язок роботодавця виплатити працівнику середній заробіток за час вимушеного прогулу є обов'язком по відшкодуванню неодержаного доходу. Оскільки поняття «дохід» містить у собі не тільки заробітну плату, а ще й дохід від господарської та інших видів діяльності, то з метою конкретизації та визначення трудо-правового характеру збитку, який повинен відшкодувати роботодавець, слід і у подальшому використовувати термін «неодержаний заробіток».

Під неодержаним заробітком пропонується розуміти винагороду за працю, яку працівник не отримав внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати або різниці в заробітній платі у випадку виконання нижчеоплачуваної роботи.

Таким чином, приходимо до висновку, що працівник відшкодовує роботодавцю лише пряму дійсну шкоду, а роботодавець працівнику – пряму дійсну шкоду та неодержаний заробіток.

7. Працівника можна притягнути до матеріальної відповідальності лише у випадку, коли його вину буде доведено роботодавцем (ст. 138 КЗпП). Тобто, діє принцип презумпції невинності працівника. «Щоб покласти матеріальну відповідальність за майнову шкоду, яка виникла в роботодавця на працівника, роботодавець повинен довести, що вона виникла не внаслідок неналежної організації ним самим процесу праці чи відсутності умов для забезпечення зберігання дорученого працівникові майна, а як результат порушення останнім своїх трудових обов'язків, його неухважного, несумлінного, недбайливого ставлення до його майна» [15, с. 163].

Кодекс законів про працю України не покладає на працівника обов'язку доказування вини роботодавця, що свідчить про застосування принципу презумпції винності роботодавця.

Отже, наведений вище перелік відмінностей матеріальної відповідальності роботодавця від матеріальної відповідальності працівника, запропонований авторами підручника «Курс трудового права» [5, с. 864], можна доповнити наступним:

1. Наявність трудових відносин не є обов'язковою

умовою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за трудовим правом (у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу). Матеріальну відповідальність може бути покладено на працівника лише у випадку, якщо між ним та роботодавцем існують (існували) трудові відносини.

2. Суб'єктом матеріальної відповідальності є як фізична або юридична особа, що набула статус «роботодавець», так і фізична або юридична особа, яка ще не набула такого статусу (потенційний роботодавець). Іншим суб'єктом матеріальної відповідальності завжди є фізична особа, що має (мала) статус «працівник».

3. Чинне українське законодавство не визначає вини роботодавця обов'язковою умовою для притягнення останнього до матеріальної відповідальності (винятки – ч. 1 ст. 117 КЗпП та ч. 4 ст. 235 КЗпП). Наявність вини працівника – обов'язкова умова покладення на нього матеріальної відповідальності.

4. Матеріальна відповідальність роботодавця може бути як компенсаційною (ст. ст. 235-236, 237-1 КЗпП), так і штрафною (ст. 117 КЗпП). Працівник завжди несе матеріальну відповідальність компенсаційного характеру.

5. Матеріальна відповідальність роботодавця не має персонального характеру (ч. 2 ст. 240-1 КЗпП). Матеріальна відповідальність працівника має особистий характер.

6. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику шкоду у повному обсязі (реальний збиток і неодержаний заробіток). Працівник відшкодовує роботодавцю лише пряму дійсну шкоду.

7. Кодекс законів про працю України не покладає на працівника обов'язку доказування вини роботодавця, що свідчить про застосування принципу презумпції винності роботодавця. Працівника можна притягнути до матеріальної відповідальності лише у випадку, коли його вину буде доведено роботодавцем (ст. 138 КЗпП). Тобто діє принцип презумпції невинності працівника.

Зазначені відмінності наближають матеріальну відповідальність роботодавця до цивільно-правової відповідальності. І це не дивно, оскільки трудове право як галузь права виокремилась із цивільного права, то і матеріальна відповідальність сторін трудових відносин корінними сягає до цивільного права.

Ті особливості, що відрізняють матеріальну відповідальність працівника від цивільно-правової відповідальності, зумовлені соціальною спрямованістю трудового права. Як зазначає О. І. Процевський, «матеріальна відповідальність у трудовому праві, враховуючи притаманні цій галузі права юридичні гарантії, не виходить за межі розміру заподіяної шкоди, а тому слугує і як захист заробітної плати від надмірних відрахувань. Невипадково, у чинному КЗпП України глава названа «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації», в якій навіть натяк на кару чи репресію відсутній» [23, с. 142].

Щодо матеріальної відповідальності роботодавця, то підстави для встановлення роботодавцю гарантій, аналогічних гарантіям, що мають працівники при покладенні на них матеріальної відповідальності, відсутні. Навпаки, матеріальна відповідальність роботодавця «служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права» [14, с. 38].

Відмінності матеріальної відповідальності роботодавця від цивільно-правової відповідальності зумовлені тим, що перша є наслідком порушення обов'язків у трудових відносинах та відносинах працевлаштування, а друга є наслідком порушення зобов'язання (договірної) або завдання шкоди (позадовірної).

Ті особливості матеріальної відповідальності роботодавця, які наближають її до майнової відповідальності у цивільному праві (відшкодування неодержаного доходу; можливість притягнення до відповідальності без вини; принцип презумп-

ції винності тощо) не позбавляють таку відповідальність трудо-правового характеру, оскільки «трудова юридична відповідальність настає при реалізації трудових правовідносин або безпосередньо пов'язана з виникненням, зміною або припиненням трудових правовідносин. Це відповідальність у процесі праці, відповідальність за діяльність, пов'язану зі здійсненням права на працю, відповідальність суб'єктів трудового права за свої дії або бездіяльність» [24, с. 65].

Враховуючи вищевикладене, можна зробити наступні висновки і пропозиції:

1. Матеріальна відповідальність роботодавця та мате-

ріальна відповідальність працівника – самостійні інститути трудового права.

2. Матеріальна відповідальність роботодавця повинна базуватись на принципах цивільно-правової відповідальності з урахування особливостей трудових відносин.

3. В основу концепції матеріальної відповідальності роботодавця необхідно покласти принцип повного відшкодування шкоди та збитків, що заподіяні працівнику.

4. З метою посилення захисту прав працівника, пропонується розглянути можливість адаптації до трудових відносин інституту забезпечення виконання зобов'язання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гусов К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 272 с.
2. Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Белинский Е. С. – Киев-Донецк: Вища школа, 1984. – 167 с.
3. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Стависский П. Р. – Киев, Одесса: Вища шк., 1982. – 183 с.
4. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія / Хуторян Н. М. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
5. Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник. В 2 т./ М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – М.: Статут, 2009 – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.
6. Грузінова Л. П. Трудове право України: Навч. посіб. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін– К.: МАУП, 2003. – Ч.1. – 128 с.
7. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / Прокопенко В. І. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
8. Миронов В. И. Трудовое право России / Миронов В.И. – М.: изд-во Журнал «Управление персоналом», 2005 – 1152 с.
9. Трудовое право России / Под ред. Куренного А. М. – М.: Юристъ, 2004. – 496 с.
10. Жернаков, В. В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві / В. В. Жернаков // Проблеми законності. Вип. 100. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 134-147.
11. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 45, ст. 397.
12. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 22, ст. 216.
13. Кодекс законів про працю України // Затверджено Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 (ВВР), 1971, додаток до N 50, ст. 375.
14. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – Луганськ, 2013. – № 26. – 652 с.
15. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [Текст] / С. М. Прилипко // Проблеми законності. Вип. 100. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 155-164.
16. Грузінова Л. П. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч.закл./ Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін– К.: МАУП, 2003. – Ч. 4. – 152 с.
17. Трудовое право России. Под ред. Куренного А. М. М.: Юристъ, 2004. – 496 с.
18. Постанова Пленуму Верховного Суду України N9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – 2011. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-92>.
19. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, N 49, ст. 422.
20. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст. 243
21. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст. 112
22. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, NN 40-44, ст. 356.
23. Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? / О. І. Процевський // Збірник наукових праць. Серія: право. Випуск 12. – Х.: Харківський національний педагогічний ун-т. ім. Г.С.Сковороди. 2009. – 142 с.
24. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: Монография / Венедиктов В. С. – Харьков: Консум, 1996. – 136 с.