

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА П. 3 Ч. 1 СТ. 40 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

FEATURES OF DISMISSAL OF EMPLOYEES UNDER ITEM 3 OF PART 1 OF ART. 40 OF THE LABOR CODE OF UKRAINE

Прогонюк Л.Ю., к.ю.н.,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
і міжнародної економіки

Миколаївський національний аграрний університет
orcid.org/0000-0003-0376-5079

Стаття присвячена правовому аналізу деяких процедурних аспектів однієї з найбільш універсальних підстав дисциплінарного звільнення працівників – за систематичне невиконання посадових обов'язків (п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП) з урахуванням актуальної судової практики. Установлено, що для застосування такого звільнення необхідна наявність сукупності таких умов порушення, має стосуватися лише тих обов'язків, які є складниками трудової функції працівника чи випливають із Правил внутрішнього трудового розпорядку; невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності; невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків має бути систематичним; ураховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами та громадськими організаціями відповідно до їхніх статутів; з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше ніж місяць. Проведено аналіз судової практики щодо справ звільнення за порушення трудової дисципліни за 2020 рік із посиланням на відповідні постанови Верховного Суду. Уточнено, що підставою для звільнення в указаних випадках може бути лише винне систематичне порушення працівником своїх посадових/робочих обов'язків, що безпосередньо впливають із його трудової функції (трудоного договору, посадової/робочої інструкції) та/або Правил внутрішнього трудового розпорядку. Варто зазначити, що, хоча судова практика останніх місяців щодо різних аспектів звільнень за систематичне порушення посадових/робочих обов'язків і не містить кардинально нових підходів, Верховний Суд у численних постановках підтверджував і посилював уже напрацьовані позиції додатковою аргументацією, що може допомогти зорієнтуватися у відповідному правовому полі як юристам, так і роботодавцям.

Ключові слова: трудовий договір, звільнення, роботодавець, дисциплінарний проступок, систематичність, трудові обов'язки працівника, трудова функція.

The article is devoted to the legal analysis of some procedural aspects of one of the most universal grounds for disciplinary dismissal of employees – for systematic failure to perform official duties (paragraph 3, part 1 of Article 40 of the Labor Code), taking into account current case law. It is established that for the application of such dismissal it is necessary to have a set of such conditions of violation should apply only to those responsibilities that are part of the employee's job function or follow from the Rules of internal labor regulations; non-performance or improper performance of duties by the employee must be culpable, committed without good reason intentionally or negligently; non-performance or improper performance of duties by the employee must be culpable, committed without good reason intentionally or negligently; non-performance or improper performance of duties must be systematic; only disciplinary and public penalties imposed by labor collectives and public organizations in accordance with their statutes are taken into account; from the moment of detection of violation to release can minutes no more than a month. An analysis of judicial practice in cases of dismissal for violation of labor discipline in 2020 with reference to the relevant decisions of the Supreme Court. It is clarified that the grounds for dismissal in these cases can only be a guilty systematic violation of the employee's job responsibilities, directly arising from his job function (employment contract, job/work instructions) and/or the Rules of internal labor regulations. It should be noted that although the case law of recent months on various aspects of dismissals for systematic misconduct does not contain radically new approaches, the Supreme Court in its numerous rulings reaffirmed and strengthened the already developed positions with additional arguments that can help guide the relevant legal field for both lawyers and employers.

Key words: employment contract, dismissal, employer, disciplinary misconduct, regularity, labor responsibilities of the employee, labor function.

Інститут припинення дії трудового договору є одним із найважливіших у галузі трудового права, про що свідчить кількість судових спорів щодо визнання звільнення незаконним. Норми, що передбачають підстави та порядок звільнення працівників, є імперативними за своєю природою: сторони правовідносин у сфері праці не можуть закріплювати інші правила в локальних чи індивідуальних актах, що спрямовано на забезпечення якомога дієвішого захисту конституційного права на працю.

Варто зазначити, що питання припинення трудових правовідносин і, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди знаходилося в центрі уваги вчених-правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників досліджували такі вчені, як М.Г. Александров, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, О.І. Процевський, О.В. Ярхо та ін. Розірванню трудового договору за порушення трудової дисципліни присвячені роботи таких учених, як О.В. Абрамова, О.Т. Барабаш, О.Ф. Бочков, Є.О. Голованова, Г.С. Гончарова, М.І. Данченко й інші. Так, констатувавши судову практику 2020 року, розумієш, що питання притягнення працівників до відповідальності за порушення трудової

дисципліни чи невиконання посадових обов'язків залишається одним із топових у ній. Пояснити значну кількість судових справ, пов'язаних з оскарженням доган чи дисциплінарних звільнень, можна тим, що роботодавці досі допускаються помилок при застосуванні норм Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України. Тим паче в умовах введення карантину та відсутності належного правового механізму врегулювання припинення трудових відносин у таких умовах варто очікувати на збільшення кількості звільнень на цій підставі й, відповідно, таких судових справ. Багато компаній допустили послаблення механізмів контролю та досить неформально підходили до трудової дисципліни під час карантину. Відповідно, коли вже з'являється необхідність притягнути працівника до відповідальності, зробити це досить складно.

Тому метою статті є необхідність правового аналізу деяких процедурних аспектів однієї з найбільш універсальних підстав дисциплінарного звільнення працівників – за систематичне невиконання посадових обов'язків (п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) – і відповідних положень Проекту Закону України «Про працю», розробка конкретних пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства.

Гуманний характер норм трудового права, які регулюють припинення трудового договору, знаходять свій вияв у законодавчому закріпленні підстав його припинення. У КЗпП України встановлений вичерпний перелік можливих підстав для звільнення працівника з ініціативи власника, що є однією з важливих юридичних гарантій, яка забезпечує стійкість трудових відносин.

У юридичній літературі панує думка, що підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити на дві групи [1, с. 118]. До першої групи відносять підстави розірвання, що не перебувають у будь-якій залежності від винних, протиправних дій працівника. Інші підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця становлять другу групу, і вони безпосередньо пов'язані з неправомірними діями працівника. Із цього приводу досить слушною є позиція І.А. Іоннікової, яка пропонує всі чинні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поділити умовно на три групи. За основу розмежування підстав розірвання трудового договору прийняти критерії, які унеможливають залишення працівника в колективі: виробнича потреба; юридичні події, що не залежать від волі працівника; винні протиправні дії суб'єкта трудових правовідносин [2, с. 10]. В.С. Венедиктов узагалі пропонує, замість декількох підстав, передбачених п. п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п. 1 ст. 41 КЗпП України, унести одну підставу для припинення трудових відносин у випадку повторного порушення трудової дисципліни [3, с. 21]. Складно погодитися з такою думкою, адже фактично тим самим урівнюється об'єктивна сторона проступку, виключається тяжкість учиненого діяння, об'єктивність і всебічність винесення рішення.

Крім того, ще здавна в юридичній літературі розгорнулася дискусія про виключення підстави звільнення за систематичне порушення трудової дисципліни з переліку дисциплінарних звільнень. Е.А. Голованова в науковій роботі 1966 року, висловлюючи таку позицію, указувала на різний порядок накладення дисциплінарного стягнення при залишенні на роботі та звільненні з роботи, різні правові наслідки, пов'язані із застосуванням тих чи інших заходів стягнення [4, с. 96]. А.Ф. Бочков, критикуючи вищезазначене, писав, що варто враховувати факти при порушенні трудової дисципліни та цілі, які ставляться при застосуванні того чи іншого дисциплінарного стягнення [1, с. 168]. В.С. Венедиктов узагалі пропонував виключити звільнення з переліку дисциплінарних стягнень, уважаючи його тільки засобом припинення трудових відносин [3, с. 21].

У такій множинності думок автор підтримує ідею залишення звільнення в числі дисциплінарних стягнень, постільки це зумовлено не тільки виховним значенням, а й застосуванням юридичних гарантій процедурного характеру, передбачених для інших дисциплінарних стягнень (витребування пояснення від порушника, дотримання місячного строку з дня виявлення проступку) [5, с. 39; 6, с. 71]. Так, за п. 22 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9, звільнення відноситься до дисциплінарних, а тому роботодавцю [17] варто дотримуватися загальної процедури накладення дисциплінарних стягнень, визначеної в ст. ст. 147-1, 148 і 149 КЗпП України, зокрема щодо строку притягнення до відповідальності (протягом місяця з моменту виявлення, не рахуючи час перебування у відпустці чи період тимчасової непрацездатності, але не пізніше 6 місяців з моменту вчинення порушення). Окрім того, роботодавцю при прийнятті рішення про звільнення відповідного працівника варто враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяну ним шкоду, обставини, за яких учинено проступок, і попередню роботу працівника, що є, на нашу думку, досить справедливим.

Однак указане звільнення має певні особливості, які відрізняють його від решти дисциплінарних звільнень. Судова практика останніх років укотре підтверджує

та систематизує вже давно встановлену в КЗпП України та ППВСУ № 9 позицію, що для застосування такого звільнення необхідна наявність сукупності таких умов:

- порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складниками трудової функції працівника чи впливають із ПВТР;

- невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності;

- невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків має бути систематичним;

- ураховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами та громадськими організаціями відповідно до їхніх статутів;

- з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше ніж місяць.

Утім частина з визначених правил стосується дисциплінарних звільнень загалом, а от при аналізі звільнень за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України варто зосередитися саме на систематичності порушення працівником його обов'язків, наявності стягнень за попередні порушення та, власне, суті посадових обов'язків, порушення яких може стати підставою для такого звільнення.

Чинне законодавство про працю не дає відповіді на питання, що варто розуміти під поняттям «систематичність».

З питання систематичності в юридичній літературі вчені висловлювали різні точки зору. Одні автори вважають, що систематичністю визнається повторне невиконання працівником без поважних причин своїх трудових обов'язків протягом одного року [7, с. 37; 8, с. 207]. На думку В.Н. Петрова, порушення дисципліни може визнаватися систематичним у тому випадку, якщо працівник неодноразово вчиняв дисциплінарний проступок і до нього були застосовані заходи дисциплінарного стягнення [9, с. 52]. Ми вважаємо, що при застосуванні термінів «неодноразовість», «повторність», «систематичність» для правильної кваліфікації систематичності дисциплінарних проступків варто враховувати їх кількісну ознаку. Так, наприклад, у Постанові Верховного Суду України від 03.04.2019 у справі № 520/3689/16-ц зазначено, що для звільнення працівника за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України необхідна наявність факту не першого, а повторного (тобто вдруге чи більше разів) здійснення працівником винного невиконання чи неналежного виконання обов'язків після того, як до нього вже застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення за вчинення таких дій раніше [16].

Тобто звільнення за систематичне порушення посадових обов'язків можливе лише щодо працівників, які вже притягалися до відповідальності, однак такі заходи відповідальності не мали належного впливу на працівника та порушення повторилося.

Усе ж таки, на нашу думку, неможливо вести мову з абсолютною визначеністю про наявність певної тенденції в поведінці особи за двома вчиненими нею протиправними діями чи моментами бездіяльності. Здійснення двох однорідних проступків не має розцінюватися як така їх система, що свідчила про сталі, негативні нахили в поведінці працівника, адже за цієї умови не виключена можливість збігу обставин. На нашу думку, достатньою підставою для припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України визнається наявність (протягом року) не менше трьох порушень, включаючи й те, що послугувало повторно для звільнення.

У пункті 1 ст. 36 Проекту Закону України «Про працю» від 28.12.2019 № 2708 узагалі не використовується термін «систематичність», законодавець використовує кількісну ознаку, що за порушенням працівником умов трудового договору понад два рази протягом 180 календарних днів роботодавцю має право розірвати з ним трудовий договір. Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення, визначається в трудовому

договорі. Крім того, абсолютно не зрозуміло викладено в п. 2 ст. 36 Проекту щодо фіксації попередніх порушень, лише зазначено, що роботодавець зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують порушення працівником умов трудового договору [10]. Мабуть, усе ж таки мова йде про дисциплінарні стягнення, раніше застосовані до працівника, до речі, ст. 350 Проекту збільшує їх до трьох видів: зауваження, догана та звільнення, але виключає з урахування систематичності порушення трудового дисципліни громадські стягнення.

Щодо власне попередніх стягнень судова практика говорить, що в таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю (тобто не минуло одного року) або не зняті достроково (ст. 151 КЗпП України), таке розуміння відповідних положень КЗпП України, наведене в п. 23 ППВСУ № 9, і досі не втрачає своєї актуальності, що підтверджено судовою практикою [11].

Варто наголосити, що для дотримання відповідної процедури роботодавець повинен навести конкретні факти допущеного працівником невиконання обов'язків, зазначити, коли саме вони мали місце, які проступки вчинив працівник після застосування до нього попереднього стягнення та коли. Порушення має торкатися лише трудових обов'язків працівника, установлених низкою загальних і спеціальних нормативно-правових актів. Так, ст. 139 КЗпП України й Типові правила внутрішнього трудового розпорядку закріплюють загальні для всіх працівників основні обов'язки. Більшість із них стають трудовими тільки тоді, коли укладено трудовий договір і визначаються спеціальність, кваліфікація та посада. Тому невиконання основних обов'язків може бути приводом до звільнення з роботи тільки за умови невиконання трудових обов'язків, тобто обов'язків, покладених на працівника трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання якого-небудь загального обов'язку, якщо при цьому виконується трудовий обов'язок, не можуть бути підставою для звільнення. Іншими словами, порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складниками трудової функції працівника за його трудовим договором чи впливають із Правил внутрішнього трудового розпорядку. Очевидно, що з відповідними правилами й обов'язками працівник має бути своєчасно та належно ознайомлений, оскільки, як підтверджує судова практика, роботодавець не може ставити у вину працівникові та притягати його до дисциплінарної відповідальності в разі невиконання обов'язків, які не обумовлені трудовим договором і про які працівник не був проінформований належним чином.

Як показує судова практика, у разі неознайомлення керівником підприємства працівника з положеннями локальних актів, які містять деталізований перелік посадових обов'язків працівника, і режимом робочого часу суд прийме сторону працівника, аргументуючи свою позицію тим, що працівник не може нести відповідальність за виконання правил, про які йому невідомо [13]. Тому роботодавцям варто ретельно підходити до питання ознайомлення працівників з документами, що регламентують їхні обов'язки та правила поведінки, адже один пропущений підпис може призвести до поновлення порушника на роботі. А якщо це робота на умовах усного трудового договору, то, відповідно, конкретні посадові обов'язки мають визначатися саме відповідною інструкцією. Стаття 271 Проекту Закону України «Про працю» встановлює необхідність доведення положень ПВТР до відома всіх працівників, але не уточнює, як саме. Тому в такому випадку роботодавцю варто виходити з практичного досвіду й ознайомлювати працівників з їхніми посадовими обов'язками та ПВТР під розпис, тим самим уникнути підстави для звернення до суду звільненим працівником.

До речі, варто звернути увагу на те, що мова в таких випадках не лише про догану, передбачену КЗпП України, а й може стосуватися інших видів стягнень. Заходи громадського стягнення – це «стягнення за невиконання трудових обов'язків, застосовувані до працівника трудовим колективом, товарицьким судом, громадськими організаціями згідно з положеннями і уставами, які визначають їх діяльність» [6, с. 72]. Судова практика 2020 року має такий приклад, коли при прийнятті рішення про звільнення працівниці було взято до уваги саме «товариське зауваження» від трудового колективу [12]. Таке громадське стягнення в зазначеній справі було накладено на медичну сестру швидкої допомоги за порушення положень своєї посадової інструкції щодо порядку прийому дзвінків з приводу екстреної медичної допомоги – «прийняла некваліфіковано, не уважно слухала абонента, трактувала отриману інформацію на свій розсуд, не уточнювала висоту падіння та характер травми, не з'ясувала, що мала місце виробнича травма». Унаслідок порушення виникла загроза життю та здоров'ю постраждалої особи, що потребувала негайної допомоги. Відповідне порушення наказом роботодавця в порядку ст. 152 КЗпП України було передано на розгляд трудового колективу, унаслідок чого до працівниці було застосовано зазначене громадське стягнення.

Зі збільшенням роботодавців-фізичних осіб на ринку праці, приватних підприємців такі заходи стягнення є досить екзотичним заходом, проте ще зустрічаються на практиці на великих підприємствах. Із цього приводу варто погодитися з думкою В.І. Щербини, що управляти працівниками, не застосовуючи методів переконання й виховання, практично неможливо. Не варто відмовлятися від будь-яких засобів впливу на працівників, помилковою є думка, що кращим виховним засобом є звільнення [15, с. 219].

Також варто пам'ятати, що роботодавець не може застосовувати два чи більше стягнень за одне й те ж порушення, не можна звільнити працівника за проступок через кілька днів після того, як за цей же проступок уже було винесено догану. Відповідно до п. 2 ст. 149 КЗпП України, за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Не менш важливий аспект – це момент вибору роботодавцем виду дисциплінарного стягнення. Він має врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяну ним шкоду, обставини, за яких учинено проступок, і попередню роботу працівника. При цьому невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності. Для підтвердження вини працівника роботодавцю необхідно не лише провести внутрішнє розслідування, а й зажадати та проаналізувати письмові пояснення працівника на підставі ст. 149 КЗпП України, урахувати всі наявні обставини проступку. Утім, як роз'яснює судова практика, невиконання роботодавцем обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є беззаперечною підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами [14].

Отже, звільнення за систематичне порушення посадових обов'язків можливе лише щодо працівників, які вже притягалися до відповідальності протягом року, а відповідні стягнення (дисциплінарні чи громадські) не були погашені чи зняті достроково. Більше того, саме остаточне порушення, що є підставою для звільнення, хронологічно має відбутися вже після застосування заходів відповідальності до працівника, чим знову ж таки буде підтверджено систематичність негативної поведінки працівника.

Однією з форм виявлення демократизму й гуманізму при звільненні з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є участь в оцінці поведінки працівника трудового колективу в особі профспілкового

органу. Ця норма залишається й у Проекті Закону України «Про працю» (ст. ст. 113–114).

Випадки, коли під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця потрібна згода профспілкової організації підприємства, установи, організації, установлені ч. 1 ст. 43 КЗпП України. Порядок, строки розгляду подання роботодавця профспілковою організацією врегульовані Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Виходячи зі змісту п. 15 Постанови Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», у разі звільнення працівника, проведеного роботодавцем без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу й після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Не буде суперечити закону, якщо до профспілкового органу в такому випадку звернеться роботодавець або суддя при підготовці справи до судового розгляду. Він фактично дублює останній пункт ст. 43 КЗпП України та суперечить п. 1 цієї ж статті, де розірвання трудового договору за систематичне порушення трудової дисципліни може бути проведено лише за *попередньою* згодою профспілкової організації. Якщо ж так трапиться й закон буде порушений навіть свідомо, то ніякої відповідальності адміністрація не несе, а питання про надання санкції на звільнення передається до профспілкової організації підприємства. У зв'язку з такою конструкцією закону виникає багато питань. Наприклад, якщо профспілкова орга-

нізація після звільнення все ж таки не погодиться надати свою згоду, можна розглядати дії адміністрації як порушення закону? Або, навпаки, профспілкова організація хоча й після видання наказу про звільнення санкціонує розірвання трудового договору? Якщо виходити з чинних норм трудового законодавства, то в обох випадках адміністрація діяла законно і притягти її до матеріальної відповідальності за нанесені підприємству збитки оплатою за час вимушеного прогулу є не законним.

На нашу думку, варто передбачити обов'язок роботодавця на звернення до профспілкової організації підприємства за попередньою згодою на розірвання трудового договору. Такий обов'язок повинен лежати лише на роботодавцеві, а судовим органам це буде підставою для розгляду, як недотримання керівником підприємства законного порядку звільнення працівника. Деякі автори взагалі ставлять питання про виключення ст. 43 КЗпП України. Наявність такої норми свідчить про обмеження дисциплінарної влади роботодавця, що не відповідає ринковим відносинам сьогодення [18, с. 81; 19, с. 23].

Підводячи підсумок, варто зазначити, що хоча судова практика останніх місяців щодо різних аспектів звільнень за систематичне порушення посадових обов'язків і не містить кардинально нових підходів, але Верховний Суд у численних постановках чітко підтвердив і посилив уже напрацьовані позиції додатковою аргументацією, що може допомогти зорієнтуватися у відповідному правовому полі як юристам, так і роботодавцям, на відміну від «уявного» нового трудового законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бочков А.Ф. Расторжение трудового договора : учебное пособие. Минск : Наука и техника, 1971. 213 с.
2. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 20 с.
3. Венедиктов В.С. Проблемы відповідальності у трудовому праві : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1994. 28 с.
4. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора : учебное пособие. Москва : Юридическая литература, 1966. 200 с.
5. Абрамова А.А. За дисциплину в ответе каждый : учебное пособие. Москва : Юридическая литература, 1980. 146 с.
6. Данченко М.І., Мацюк А.В. Дисципліна праці : навчальний посібник. Київ : Юрид. література, 1983. 170 с.
7. Ходаковский И.А. Правовые меры укрепления трудовой дисциплины : учебное пособие. Киев : Издательство политической литературы Украины, 1982. 78 с.
8. Фатеув А.А. Трудовое право в жизни человека : учебное пособие. Москва : Юридическая литература, 1991. 256 с.
9. Петров В.Н. Дисциплина труда : учебное пособие. Кишинев : Картия Молдовеняскэ, 1974. 91 с.
10. Про працю : Проект Закону України від 28.12.2019 № 2708. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01112A.html (дата звернення: 20.12.2020).
11. Постанова Касаційного цивільного суду Великої палати від 20.01.2020 у справі № 466/150/17. URL: https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_20_01_2020_roku_u_spravi_466_150_17/ (дата звернення: 20.12.2020).
12. Постанова Касаційного цивільного суду Великої Палати від 07.05.2020 № 333/1839/19. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/89139094?utm_source=jurliga.ligazakon.ua&utm_medium=news&utm_content=jl03 (дата звернення: 20.12.2020).
13. Постанова Верховного Суду від 29.05.2019 у справі № 452/970/17. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/82998210> (дата звернення: 20.12.2020).
14. Постанова Верховного Суду від 04.03.2020 № 758/9164/16-ц. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/88103271?utm_source=jurliga.ligazakon.ua&utm_medium=news&utm_content=jl03 (дата звернення: 20.12.2020).
15. Щербина В.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія. Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. 266 с.
16. Постанова Верховного Суду України від 03.04.2019 у справі № 520/3689/16-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/81107382> (дата звернення: 20.12.2020).
17. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 20.12.2020).
18. Уррюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом. *Право України*. 2005. № 5. С. 78–81.
19. Поляков Б. Міркування про шляхи вдосконалення трудового законодавства. *Право України*. 1992. № 3. С. 22–24.