

владою в Україні проводилася політика «воєнного комунізму», яка з другої половини 1918 р. по березень 1921 року призвела до масового зuboжіння як робітників, так і селян, та підірвала економіку республіки.

За умов остаточного закріплення радянської державності в Україні трудове законодавство України отримало подальший розвиток. Після підписання «Союзного робітничо-селянського договору» Перша кодифікація законодавства УСРР вже проводилася під лозунгом єдиної законодавчої політики і базу-

валася на єдності радянського законодавства, відтак усі прийняті в УСРР Кодекси були побудовані за аналогією з відповідними Кодексами РСФРР.

Загальною тенденцією розвитку права за тих часів було забезпечення пріоритету держави в суспільному житті, проте, на думку автора, в основному, за деякими виключеннями, створене в досліджуваній період вітчизняне трудове законодавство відповідало рівню найбільш розвинених країн світу та мало всі передумови для утворення окремого інституту судового захисту трудових прав.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон «Про тимчасову організацію судів і влади судової», прийнятий Українською Національною Радою 21 листопада 1918 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>.
2. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона (1890–1907). Т. XXV, 476 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.runivers.ru/lib/book/3182>.
3. Терлюк І.Я. Історія держави і права України / І.Я. Терлюк. – К. : Атіка, 2011. – 944 с.
4. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций пленумов ЦК в 14 т. (1898–1986) / под общей редакцией А.Г. Егорова и К.М. Боголюбова. – Изд. 9. – М. : изд-во политической литературы, 1983 – Т.1: 1898–1917. – 1983. – 638 с.
5. Декрет СНК РСФСР от 30 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ru.wikisource.org/wiki>.
6. Александров Н.Г. Советское трудовое право. Учебник для юрид. факультетов и институтов / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1959. – С. 80.
7. Декрет СНК РСФСР от 02.07.1918 «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lawru.info/dok/1918/07/02/n1206116.htm>.
8. Союзний договір між РСФРР та УСРР від 28 грудня 1920р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://hai-nyzhnyk.in.ua/doc2/1920\(12\)28.sozuznyi\\_dogovir.php](http://hai-nyzhnyk.in.ua/doc2/1920(12)28.sozuznyi_dogovir.php).
9. Кодекс законів про працю РСФРР 1918 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm).
10. Кодекс законів про працю РСФРР 1922 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_22.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm).
11. Кодекс законів про працю УСРР 1922 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://textbooks.net.ua/content/view/1063/17>.

УДК 349.3

## ПОРУШЕННЯ ПРИНЦИПУ «INFAVOREM» У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

## VIOLATION OF PRINCIPLE „IN FAVOREM” IN LABOUR LEGAL RELATIONSHIPS: PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE

Дибань М.П.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті досліджується теоретично-правовий зміст та значення принципу «in favorem» (сприятливості) в сучасних трудових відносинах в Україні. Аналізуються порушення трудових прав працівників у контексті порушення принципу «in favorem» (сприятливості) в трудових правовідносинах. Досліджуються тенденції реформування законодавства про працю в частині підвищення захисту трудових прав працівників.

**Ключові слова:** принцип «in favorem», ринок праці, порушення трудових прав працівників, контракт, штраф, захист трудових прав працівників.

В статье исследуется теоретически-правовое содержание и значение принципа «in favorem» (благоприятности) в современных трудовых отношениях в Украине. Анализируются нарушения трудовых прав работников в контексте нарушения принципа «in favorem» (благоприятности) в трудовых правоотношениях. Исследуются тенденции реформирования законодательства о труде в части повышения степени защиты трудовых прав работников.

**Ключевые слова:** принцип «in favorem», рынок труда, нарушения трудовых прав работников, контракт, штраф, защита трудовых прав работников.

In the article in-legal maintenance and value of principle of „infavorem” (to favour ableness) are investigated in modern labour relations in Ukraine. The types of violation of labour rights for workers are analysed in the context of violation of principle of „infavorem” (to favourableness) in labour legal relationships. Investigated the tendency of reformation of legislation about labour in part of increase of protection of labour rights for workers.

**Key words:** principle of „infavorem”, labour-market, violation of labour rights for workers, contract, fine, protection of labour rights for workers.

**Постановка проблеми.** Сучасний ринок праці відображає тенденції розвитку трудових відносин. Трудовий договір як основна підстава виникнення трудових правовідносин виступає своєрідним каталізатором узгодження інтересів працівників та роботодавців. Проте економічна нестабільність створює умови для поширення таких протиправних явищ, як тіньова зайнятість, що, у свою чергу, стає підставою для масових порушень трудових прав працівників. Передусім це стосується порушення в трудових відносинах принципу «infavorem» (сприятливості) як гарантії непогіршення становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю.

**Стан дослідження.** Проблема сприятливості працівникам у трудових відносинах не є новою в доктрині трудового права. Питання захисту трудових прав працівників у контексті дії трудового договору у своїх працях досліджували такі вчені: В.М. Андріїв, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишневецька, В.В. Волинець, Ю.М. Гришина, М.І. Іншин, В.С. Венедиктов, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, О.В.Лаврінченко, І.Я. Кисельов, І.С. Сахарук, К.Л. Томашевський, С.М. Черноус, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Але розвиток суспільства та держави сприяє виникненню новітніх тенденцій у трудових відносинах, що спонукає до їх подальшого глибокого вивчення та аналізу.

**Мета** даної статті – розкрити теоретично-практичні проблеми порушення принципу «infavorem» у трудових правовідносинах як фактичного недотримання вимог законодавства про працю, що призводить до нівелювання демократичних засад у трудових відносинах загалом.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «infavorem» (від лат. infavorem) буквально означає «на користь когось», «сприяння комусь» [1, с. 14]. У трудовому праві в основу принципу «infavorem» (сприятливості) покладено положення, згідно з яким договори про працю (трудові договори, колективні договори) не можуть погіршувати становище працівників порівняно з вимогами законодавства, але при цьому можуть його покращувати (принцип «infavorem»). Цей принцип, як підкреслює вчений І.Я. Кисельов, застосовується щодо співвідношення угод про працю з трудового права. Принцип infavorem відображає специфіку галузі трудового права, даний принцип визначає пріоритет норми з ширшим для працівника обсягом прав і гарантій, у тому числі і у випадках співвідношення між собою приписів різної юридичної сили [2, с. 17]. За його допомогою, на думку І.В. Аленіної, повинні вирішуватися більшість ієрархічних, а також диференційних і змістових протиріч норм трудового права [3, с. 89]. Положення щодо недопустимості обме-

ження прав людини (в тому числі і трудових) закріплено в міжнародному законодавстві, зокрема в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р., де записано, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають, що відносно користування тими правами, що їх та чи інша держава забезпечує відповідно до цього Пакту, дана держава може встановлювати тільки такі обмеження цих прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним із природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві [4]. У законодавстві про працю України принцип «infavorem» втілений у статті 9 КЗпП України, згідно з якою умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними [5]. Як слушно вказує теоретик права В.А. Четвернін, за змістом трудового законодавства працівник під час укладання трудового договору повинен бути привілейованою стороною, якій держава гарантує мінімальні умови договору на його користь (привілейований мінімум) [6, с. 18]. Підтримуючи вказану точку зору, вважаємо за доцільне наголосити, що саме дотримання в трудовому договорі гарантій, визначених законодавством (тривалість робочого часу, право на щорічні відпустки, мінімальна заробітна плата тощо), є ефективними важелями реалізації гуманістичної функції трудового права. Разом із тим лібералізація трудових відносин, збільшення можливостей для роботодавців мають не лише позитивні наслідки щодо розширення додаткових умов трудового договору (соціальний пакет тощо), але й поглиблюють проблеми порушення трудових прав працівників, що призводить до недотримання принципу «infavorem». Досить критичну позицію щодо змісту ст. 9 КЗпП України висловлюють розробники Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, які розглядають указану статтю як перешкоду для інтенсифікації використання трудового творчого потенціалу працівників, що в цілому позбавляє сторони договорів про працю стимулів у прийнятті на себе додаткових обов'язків чи відмові від прав. Трудові правовідносини, таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їх обов'язків [7, с. 78]. У зв'язку із цим слід торкнутися питання меж застосування принципу infavorem у трудовому договорі. На нашу думку, відмова в трудовому договорі від трудових гарантій, визначених у законодавстві про працю, є неправомірною і не може допускатися навіть за умови компенсації даної відмови іншими видами гарантій, пільг тощо. Особливо гостро це звучить на початковому етапі

формування ринкової економіки, коли законодавчі гарантії у сфері трудових відносин є чи не єдиним важелем впливу на роботодавця. Відповідно, навряд чи доцільно на цьому етапі вести мову щодо можливості впровадження дозволу погіршення становища працівників у трудовому договорі порівняно з чинним законодавством. Навпаки, в цей складний період дотримання роботодавцями трудових прав працівників потребує максимального контролю уповноважених державою органів, інакше навряд чи можна говорити про демократичні тенденції розвитку суспільства, в основі яких має бути дотримання прав людини. Тому збереження в процесі реформування трудового законодавства України принципу *infavorem* є нагальною потребою сьогодення. У ст. 47 Проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому) від 20.05.2015 р. зазначається, що окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором [8]. У цьому питанні підтримуємо точку зору науковця О.В. Лавріненка, який обґрунтовує, що зумовлена ринковими відносинами модернізація механізму реалізації принципу *infavorem* у механізмі регулювання трудових відносин не заперечує його домінуюче місце в системі регулювання трудових відносин [9, с. 501]. У науковій літературі також обстоюється позиція, що дія принципу *infavorem* повною мірою відповідає правовій природі трудових прав, він повинен знаходити практичну значимість у тому, що визначення сторонами умов трудового договору ні в якому разі не повинно призводити до погіршення умов праці працівника в порівнянні з обов'язковими положеннями закону країни [10, с. 60]. Як бачимо, принцип *infavorem* – це своєрідна домінанта в трудових відносинах, що має екстраполювати на практичну площину захист працівників від порушення їх трудових прав. Але практика засвідчує про фактичне ігнорування роботодавцями дотримання принципу *infavorem* у трудових відносинах. За результатами дослідження, проведеного Дослідницьким центром компанії HeadHunter, на українському ринку праці порушення трудових прав працівників стало масовим явищем. Три чверті респондентів заявляють, що роботодавці в різний спосіб порушують їхні законні права. Здебільшого роботодавець порушує право на відпустку (43% респондентів), на оплату праці (42%) і компенсацію в разі звільнення (37%). Попри часті випадки порушення трудових прав, респонденти не готові активно їх відстоювати. Лише п'ята частина з них намагаються це робити, звертаються до роботодавця або в профспілку. Решта обурюються, але діяти не наважуються (27%), або просто спокійно ставляться до незначних порушень (26%). Частина працівників вважають за краще скоріше звільнитися, якщо умови праці їх не влаштовують, ніж відстоювати свої права. А ще 18% опитаних не вірять у результативність боротьби працівників за свої права. При цьому 78% респондентів визнали, що хоча б раз у житті намагалися відстоювати свої трудові права. Частіше працівники розмовляли з робото-

давцем (42%), намагалися пояснити, що їх не влаштовує. 30% радилися з колегами і просили поради. А випадки звернення до суду або в профспілку траплялися досить рідко (2%) [11].

Поширеним явищем щодо порушення принципу «*infavorem*» у трудових відносинах є порушення трудових прав працівників на оплату праці. Виплата заробітної плати в конвертах, невивплата вихідної допомоги під час звільнення, попри встановлену відповідальність роботодавців, стали звичайною практикою у сфері праці. Правозахисники підкреслюють, що у випадку виникнення трудового спору про оплату праці роботодавці намагаються ускладнити процес збирання та надання працівниками необхідних доказів, включаючи незаконні відмови у видачі довідок про розміри заробітної плати та ін. [12, с. 440–441]. Така ситуація негативно позначається на сумлінності працівників як сторони трудового договору, бо нівелюється довіра в трудових правовідносинах, а це, у свою чергу, впливає на ринок праці в цілому.

Звернемося до судової практики. 26.11.2013 р. Комінтернівським районним судом Харкова розглянуто цивільну справу за позовом Б. до Комінтернівської районної санепідемстанції Харкова про стягнення вихідної допомоги за час затримки її виплати. Судом було встановлено, що Б. дійсно працював у Комінтернівській районній санепідемстанції Харкова та був звільнений на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією установи без виплати вихідної допомоги. Що суперечить ст.ст. 44,115,116,117 КЗпП України. Виходячи із цього, позов задоволено [13].

Непоодинокі випадки порушень права на оплату праці та відпустки і тих категорій працівників, для яких встановлені додаткові пільги та гарантії чинним законодавством, а саме: ветеранів праці, жінок, які мають дітей, тощо.

До прикладу, 14.03.2012 р. Солом'янський районний суд Києва виніс рішення по справі № 2-1840/2012 рік за позовом ОСОБА\_2 до ВАТ «Домобудівний комбінат № 3» про зобов'язання надати щорічну відпустку. Посилається позивач у заяві на те, що з липня 2010 року працює юрисконсультантом. Вона звернулася до відповідача із заявою про надання їй щорічної відпустки з 03.01.2012 року на 28 календарних днів, яка відповідачем була залишена без уваги та реакції. Сторони в судовому засіданні підтвердили, що відпустка позивачці на підставі поданої нею заяви не надана до цього часу.

Встановлено також, що позивачка є ветераном праці, про що свідчить посвідчення серії С № 188615 від 15.06.2011 року.

На підставі аналізу чинного законодавства суд прийшов до висновку, що з боку відповідача мали місце порушення норм трудового законодавства, Закону України «Про відпустки» та Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» під час вирішення питання про терміни надання позивачці відпустки за 2011–2012 роки, прав пози-

вачки на отримання чергової щорічної відпустки відповідно до поданої заяви, а тому вважає її вимоги обґрунтованими. Позов задоволено [14].

Порушують роботодавці принцип «*infavorem*» також під час притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, застосовуючи такий вид дисциплінарного стягнення, як штраф, що не передбачено законодавством про працю і погіршує становище працівників порівняно з чинним законодавством. Слід відмітити, що проблема застосування штрафів у трудових правовідносинах як виду дисциплінарного стягнення неодноразово піднімалася в спеціальній науковій літературі. У доктрині зустрічаються різні, подекуди спірні точки зору. Зокрема, І.Я. Кісельов вважав, що застосування штрафу як виду дисциплінарного стягнення можливе за наступних умов: 1) законодавчого обмеження розмірів штрафів; 2) встановлення обов'язку роботодавців спрямовувати кошти, які надійшли на підставі накладання штрафів, на благо трудового колективу [15, с. 103–104]. Як наголошує Н.О. Мельничук, більшість роботодавців переймають зарубіжні стилі управління та принципи побудови бізнесу. Між працівником і роботодавцем з'являються нові форми взаємовідносин. Зокрема, це стосується і відповідальності: існуючі в трудовому законодавстві заходи останньої у вигляді догани або звільнення вже не є актуальними і єдино можливими; натомість з'являються заходи, так би мовити, «більш капіталістичні», притаманні ринковим відносинам. Такими є штрафи за запізнення на роботу, невчасне виконання поставленого завдання, порушення внутрішніх корпоративних правил (приміром, за куріння чи недотримання корпоративного стилю в одязі) тощо, або зобов'язання працівника відпрацювати час, протягом якого він був відсутній, навіть якщо це відбувається у вихідний чи позаробочий час, та ін. Сьогодні настав час переглянути підходи, які застосовує роботодавець під час визначення юридичної відповідальності [16, с. 200]. Указану думку підтримує М.О. Міщук, який звертає увагу, що, не дивлячись на те, що підстав для накладання штрафу в трудових відносинах законодавством про працю не передбачено, така практика є популярною і здійснюється шляхом «узаконення» штрафів як видів дисциплінарного впливу в колективних договорах та Правилах внутрішнього трудового розпорядку. У зв'язку із цим він пропонує на законодавчому рівні визнати штраф одним із видів дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни та розробити механізм його застосування [17, с. 28]. Розглядаючи зарубіжний досвід забезпечення трудової дисципліни, Д.Є. Кутоманов до прогресивних і дієвих механізмів стимулювання трудової діяльності відносить можливість накладання грошового штрафу на порушника (злісного) порушника трудової дисципліни. Науковець констатує відсталість вітчизняного законодавства в цьому питанні [18, с. 134].

Про можливість передбачати застосування штрафів у контракті як виді трудового договору пише І.В. Зуб, на думку якого, на підставі аналізу змісту

ч. 3 ст. 21 КЗпП варто констатувати, що сторони трудового договору мають право передбачати штрафи в контракті, адже до їх компетенції належить визначення сфери відповідальності сторін [19, с. 43]. Ю.В. Баранюк вказує, що з метою підвищення трудової дисципліни не доцільно позбавляти сторони трудового договору можливості встановлювати додаткові види дисциплінарних стягнень з одночасним наданням додаткових пільг і переваг. Питання про те, чи погіршує зміст контракту становище працівника порівняно з вимогами чинного законодавства, повинно вирішуватися, виходячи з того, що окремі погіршення компенсуються значно більшими перевагами і пільгами, які виписані в змісті даного контракту [20, с. 9]. Слід звернути увагу, що в процесі реформування законодавства про працю прослідковується тенденція відмови від контракту як від особливої форми трудового договору. Зокрема, розробники Проекту Трудового кодексу України № 1658 поняття контракту не застосовують. Ми вважаємо, що відмова від контракту в трудових відносинах є обґрунтованою. Це припинить практику застосування контрактів, що містять умови, які погіршують становище працівників порівняно з вимогами чинного законодавства. Упровадження контракту в трудових відносинах не лише не виправдало себе, а й спричинило порушення трудових прав працівників щодо укладання контрактів не лише у випадках, визначених законами, встановлення в змісті контрактів подовженої тривалості робочого дня, а відповідно – робочого тижня (більше 40 годин на тиждень), встановлення повної матеріальної відповідальності для тих категорій працівників, які не входять до визначеного законодавством переліку, застосування штрафів тощо. Фактично на практиці контракт перетворився в строковий трудовий договір, який містить пресингові аспекти впливу роботодавця на працівників, але в якому відсутні суттєві гарантії покращення становища працівника. Тому відмова від контракту в сучасних умовах є виправданою і своєчасною.

Наведені точки зору дозволяють зробити **висновок**, що розвиток суспільних відносин у сфері праці дійсно зумовлює необхідність вдосконалення концепції трудо-правової відповідальності працівників. І можливо, за умов економічно стабільного ринку праці доцільно буде на законодавчому рівні запровадити штрафи як вид дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни. Але в умовах сьогоднішнього такого підходу нам видається передчасним та навіть загрозливим для реалізації захисту трудових прав працівників. Погоджуємося з Д.О. Новіковим, який слушно зазначає, що теорія штрафів не відповідає засадам трудового права, але відповідає сучасним тенденціям «гнучкості» в трудовому праві. Лише негайна активізація діалогу між державою, представниками працівників та роботодавцями зможуть послабити наростаючий вплив тенденції дерегулювання в трудовому праві, відновити баланс інтересів сил сторін трудових правовідносин та припинити розмови про можливість введення штрафу як дисциплінарного стягнення [21, с. 19]. Відповідно, доречним

вважаємо невиключення в ст. 362 Проекту Трудового кодексу України № 1658, де визначено дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників, такого виду дисциплінарного стягнення, як штраф.

**Висновки.** Базуючись на проведеному в цій статті дослідженні проблем теорії та практики щодо порушень принципу «*infavorem*» (сприятливості) в трудових відносинах, ми дійшли до таких висновків: особливості розвитку суспільства і держави (зокрема, у сфері сформованості ринку праці) безпосередньо впливають на процес демократизації трудових правовідносин і визначають ступінь захисту трудових прав працівників, а відповідно, вказують на рівень реалізації принципу «*infavorem*» (сприятливості) в трудових правовідносинах; аналіз практики трудових правовідносин дозволяє кон-

статувати, що порушення принципу сприятливості, насамперед, торкається права на оплату праці, права на відпустки, неправомірного розширення видів дисциплінарних стягнень за рахунок штрафів, погіршення становища працівників порівняно з вимогами чинного законодавства в змісті контракту як особливого виду трудового договору. Складні економічні реалії, хаотичність ринку праці зумовлюють необхідність спрямувати реформаторські процеси в трудовому законодавстві не лише на збереження принципу «*infavorem*» (сприятливості), але й на суттєве поглиблення його значення для сторін трудового договору, що дозволить підвищити ступінь захисту працівників від порушення їх трудових прав. Такий шлях відповідає європейським інтеграційним вимогам побудови сучасної Української держави.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Латинизмы (слова, выражения, сокращения) в современном английском языке науки. Методическое пособие по чтению текстов научной прозы на английском языке / Калинингр. ун-т; сост. В.М. Аристова, Г.Г. Корсакова. – Калининград, 1997. – 36 с.
2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998. – 263 с.
3. Аленина И.В. Пределы применения принципа «*infavorem*» при регулировании трудовых отношений / И.В. Аленина // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2015. – № 4(45). – С. 87–95.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний документ ООН від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
5. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 вересня 2016 р.: (Офіц. текст). – К.: ПАЛИВОДА А.В., 2016. – 120 с.
6. Четвернин В.А. Введение в курс общей теории права и государства / В.А. Четвернин. – М.: Институт государства и права РАН, 2003. – 204 с.
7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: А.С.К., 2000. – 1072 с.
8. Проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
9. Лавріненко О.В. Сучасні тенденції застосування принципів *infavorem* та *inpreius* у регулюванні трудових відносин та їхній вияв у процесі кодифікації законодавства України про працю / О.В. Лавріненко // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 496–503.
10. Беликова К.М. К вопросу о выборе права, применимого к трудовым отношениям с участием работников из стран БРИКС / К.М. Беликова // Экономика и право. – 2015. – № 9. – С. 59–66.
11. Три чверті українців працюють в умовах порушення трудових прав [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unian.ua/society/792367-tri-chverti-ukrajintsiv-pratsyuyut-v-umovah-porushennya-trudovih-prav-doslidjennya.html>.
12. Шевчук З. Трудові спори про недотримання роботодавцем вимог з оплати праці / З. Шевчук // Публічне право. – 2012. – № 4(8). – С. 437–441.
13. Узагальнення практики розгляду справ про стягнення заборгованості по заробітній платі та застосування ст. 117 КЗпП України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://hra.court.gov.ua/sud2090/inf\\_court/generalization/uzag15/](http://hra.court.gov.ua/sud2090/inf_court/generalization/uzag15/).
14. Рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 14.03.2012 р. у справі № 2-1840 2012 рік знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21877458>.
15. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М., 1998. – 263 с.
16. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах / Н.О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
17. Міщук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень / М.О. Міщук // Адвокат. – № 4(151). – С. 26–28.
18. Кутومانов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти / Д.Є. Кутومانов. – Харків: Діса плюс, 2015. – 448 с.
19. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 2-ге вид., допов. – К.: А.С.К., 2002. – 303 с.
20. Баранюк Ю.В. Контракт як вид трудового договору: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю.В. Баранюк; Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 1999. – 16 с.
21. Новіков Д.О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції «гнучкості» (дерегулювання) у трудовому праві / Д.О. Новіков // Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2014. – № 10.2. – Том 2. – С. 17–19.