Legal regulation of the disciplinary responsibility of the employee

Sitora SHOISLOMOVA¹ Khurshida BURKHANKHODZHAIEVA²

Tashkent State Law University

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 2021

Received in revised form

15 October 2021

Accepted 20 November 2021

Available online

15 December 2021

Keywords:

labor discipline,
disciplinary offense,
disciplinary liability,
disciplinary measures,
fine,
reprimand,
termination of an
employment contract.

ABSTRACT

In this article, the characteristics and concepts of “labor discipline”, “disciplinary misconduct”, “disciplinary responsibility” are considered. Their main signs and features are considered, as well as the types of disciplinary measures applied in the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. The analysis of the legislation of some foreign countries in the field of their labor legislation is carried out. The law enforcement practice of disciplinary responsibility to the Labor Code of Uzbekistan has also been studied. Namely, in the field of law enforcement practice and provisions for possible sanctions from the employer. Provisions on possible disciplinary cases and procedures for bringing an employee to responsibility under the Labor Code of the Republic of Uzbekistan are also being considered. Proposals on the possible need for amendments and additions to the current legislation in the field of employee disciplinary responsibility have also been workmen.

2181-1415/© 2021 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol2-iss11/S-pp384-393>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Ходимларнинг интизомий жавобгарлигини ҳуқуқий тартибга солиш

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

меҳнат интизоми,
интизомий
ҳуқуқбузарлик,
интизомий жавобгарлик,
интизомий чоралар,
жарима,

Ушбу мақола “меҳнат интизоми”, “интизомий ҳуқуқбузарлик”, “интизомий жавобгарлик” тушунчасининг хусусиятларига бағишланган. Мақолада уларнинг асосий белгилари ва хусусиятлари, шунингдек, Ўзбекистон Республикасида қўлланиладиган интизомий жазо чоралари турлари очиқ берилган. Хорижий давлатларнинг ушбу

¹ Master’s student direction Labor law, Tashkent State University of Law. Tashkent, Uzbekistan.

E-mail: sitalaw22@gmail.com.

² Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Labor Law, Tashkent State University of Law. Tashkent, Uzbekistan.

танбех,
меҳнат шартномасини
бекор қилиш.

соҳадаги қонун ҳужжатлари таҳлили олиб борилмоқда. Бундан ташқари, ушбу моддада Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигида назарда тутилган ходимни интизомий жавобгарликка тортишнинг муаммоли тартиблари тўғрисидаги нормалар ўрин олган ҳамда амалдаги қонун ҳужжатларига ходимларнинг интизомий жавобгарлиги соҳасида ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш зарурлиги тўғрисида таклифлар киритилган.

Правовое регулирование дисциплинарной ответственности работника

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

дисциплина труда,
дисциплинарный проступок,
дисциплинарная ответственность,
меры дисциплинарных взысканий,
штраф,
выговор,
прекращение трудового договора.

В данной статье, рассматриваются характеристики и понятия «дисциплина труда», «дисциплинарный проступок», «дисциплинарная ответственность». Рассмотрены их основные признаки и особенности, а также виды мер дисциплинарных взысканий, применяемых в Трудовом Кодексе Республики Узбекистан. Проведен анализ законодательства некоторых зарубежных стран в области их трудового законодательства. Также изучена правоприменительная практика к дисциплинарной ответственности к Трудовому Кодексу Узбекистана. А именно, в области правоприменительной практики и положениям к возможным санкциям со стороны работодателя. Рассматривается, также положения о возможных дисциплинарных случаях и процедурах привлечения работника к ответственности по Трудовому Кодексу Республики Узбекистан. Также изучены предложения о возможной необходимости внесения изменений и дополнений в действующее законодательство в области дисциплинарной ответственности работника.

В настоящее время, одним из эффективных способов повышения производительности предприятий, учреждений, организаций. Независимо от формы собственности является правильная организация процесса труда и регулирование ответственности работников предприятия в период исполнения ими своих трудовых обязанностей.

В связи с этим, на практике работодатель, периодически может сталкиваться с нарушениями, со стороны действий наемного работника. Возможно, некоторые нарушения при исполнении наемного работника и возложенных на него трудовых обязанностей. необходимо изучить данный вопрос. Основываясь на опыт законодательства Республики Узбекистан и зарубежных стран.

Необходимо указать, что на сегодняшний день в сфере обеспечения дисциплины труда существует ряд проблем. Такие проблемы, непосредственно приводят к снижению эффективности правового регулирования дисциплинарной ответственности работника и его KPI.

Так, во-первых, среди всех оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ч. 2 ст. 100 ТК РУз большое количество трудовых споров непосредственно связано с прекращением трудового договора за «систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей» и «однократное грубое нарушение трудовых обязанностей». Что требует предоставление подтверждающих документов. В частности, по статистическим данным за 2021 год в Федерацию Профсоюзов Республики Узбекистан число обращений физических лиц насчитывалось 3842 обращений, из них 1146 жалоб, 2682 заявлений и 14 предложений [1]. Нужно отметить, что в большинстве случаев, неверно толкуются различные вышеуказанные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Во-вторых, ТК РУз не содержит некоторые нормы, отсутствие которых способствует возникновению на правоприменительной практике возникающих спорных ситуаций. В особенности, между работодателем и работником при применении мер дисциплинарных взысканий и порядок их наложения.

В-третьих, неправильное толкование норм трудового законодательства. Может создать, внутрикорпоративные проблемы регулирующие дисциплину труда работника. Этот момент, создает затруднения для оптимального использования юридического применения на практике;

В-четвертых, учитывая то, что ТК РУз не в целом регулирует основные вопросы дисциплины труда работника, существуют другие подзаконные акты, включающие в себя отсылочные нормы. Что в свою очередь, может создать некоторое дублирование правовых норм. Для этого, необходимо рассмотреть вопрос целесообразности и эффективности применения мер дисциплинарной ответственности в Трудовом Кодексе Республики Узбекистан.

Следует отметить, что правильная организация дисциплины труда на предприятии, является, – одним из главных факторов обеспечения трудовой дисциплины и безопасности труда.

Термин «дисциплина» непосредственно связан с соблюдением дисциплиной безопасности труда работников. Как один из отдельных институтов трудового права, дисциплина труда подразумевает наличие норм поведения. Также, установленными подзаконными актами, выполнение которых требуется от лиц, осуществляющих свою деятельность на данном предприятии, организации [2].

Как подчеркивает Н.Г. Александров, дисциплина труда – это установленные коллективным договором предприятия правила поведения, подчинение и выполнение которых возлагается непосредственно на работника [3].

В.Н. Толкунова, Н.К. Гусов считают, что, трудовая дисциплина как основополагающий принцип трудового права. Это означает, выполнение работником своих трудовых обязанностей, согласно трудового контракта. Т.Е. (то есть) соблюдаю условия и правил, правил внутреннего трудового распорядка, установленного работодателем. Как одно из составляющих компонентов подразумевает непосредственное подчинение локальным актам предприятия. Так как, отрасль трудового права представляет собой совокупность норм, регулирующие отношения между работодателем и работником. А именно, в частности при применении мер дисциплинарной ответственности [4].

Профессор, В.А.Процевский, в своей работе характеризует понятие дисциплины труда как бережное отношение работника к имуществу работодателя. Умение добросовестного исполнения своих трудовых функций, правильная организованность рабочего процесса, успешность и результативность процесса труда [5].

Если объединить мнения некоторых ученых, можно прийти к предварительному заключению. А именно, что основная сущность понятия трудовой дисциплины заключается прежде всего, в правильной организации трудового процесса и безопасности труда, на предприятии.

Впервые, на особенности трудовой дисциплины работника (работников) обратил внимание А.Т. Барабаш. Который видел специфику дисциплины труда в наличии взаимных прав и обязанностей работодателя и работника.

По его мнению, своевременное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей работника, является одним из способов обеспечения организации всего рабочего процесса на отдельно взятом предприятии. Рабочие обязанности, сотрудников предприятия, он разбил на две группы с учетом субъективной стороны, включающее в себя обязанности как трудового коллектива, так и самого работодателя. По его мнению, это и значению, это включает в себя главные и дополнительные обязанности с учетом производственных ситуаций.

Так, к примеру, основные обязанности работника он классифицировал на несколько категорий [6]:

1. Добровольное и своевременное выполнение трудовых функций, приводящие к достижению определенных результатов, в частности:

- а) рационально использовать труд на своем рабочем месте;
- б) выполнять установленную норму труда;
- в) проходить в установленных случаях медицинский осмотр;
- г) сдать экзамен на знание безопасных методов работы;
- д) совершенствовать свою квалификацию.

2. Выполнение трудовых функций в соответствии с режимом рабочего времени. В данном случае особое внимание уделяется в проявлении качеств работника при наличии сменного графика работы, при возникших обстоятельствах заменить своего коллегу по работе, выполнение сверхурочных работ и работ, выполнение которых требуется в ненормированном рабочем времени. Все вышеперечисленные условия являются составляющими понятия «трудовая дисциплина».

3. Выполнение работ, влияющие на качество выпускаемой продукции и оказании услуг, что является главной обязанностью работника.

4. Выполнение работ с учетом соблюдения правил техники безопасности, гигиенические и производственные факторы.

5. Целенаправленное использование имущества нанимателя.

6. Своевременное исполнение приказов работодателя, связанное с обеспечением процесса труда.

Необходимо акцентировать свое внимание на тот факт, что трудовое законодательство Республики Узбекистан не содержит понятие и значение дисциплинарного нарушения. Если обратить внимание на другие нормативные положения Республики Узбекистан. К примеру, таких как уголовное,

административное, гражданское, право. То можно, наблюдать, что те, факты, как кодифицированные акты вышеуказанных положений. Четко указывают, на такие правонарушения, как их виды, классификацию и состав. Тогда наблюдаются основания и виды данных видов правонарушений и их правоприменение. Но Трудовой Кодекс Республики Узбекистан не содержит такого рода понятия. Это является причиной, возникновения множества вопросов, правоприменения положений Трудового Кодекса, вопросов на практике при определении при совершении наемного работника, того или иного нарушения.

Основанием для признания действий работника дисциплинарным нарушением, является: непосредственно – неподчинение правилам внутреннего трудового распорядка. А именно, невыполнение приказов работодателя, использование нецензурных слов на рабочем месте, пренебрежительное отношение к санитарным правилам [7] и т.д. Основная цель дисциплинарного взыскания заключается в обеспечении дисциплины труда на предприятии.

От этого следует, что дисциплинарное нарушение, может являться основанием для привлечения работника к ответственности, и применение к нему мер взысканий.

Так, Х.В. Бурханходжаева считает, что «дисциплинарный проступок в трудовом праве – это виновное противоправное, исключаящее уголовную ответственность. Неисполнение трудовых обязанностей, обеспечивающих процесс труда, лицом, состоящим в трудовых и правовых отношениях с данной организацией» [8].

Как подчеркивает Исмоилов Ш.: «Ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей с последующим применением к нему мер дисциплинарного взыскания признается дисциплинарным проступком» [9].

Из вышеизложенных мнений можно прийти к общему выводу, что не подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения или организации. А именно, отсутствие на работе, опоздание, появление работника на работе в нетрезвом состоянии, и т.д. является дисциплинарным проступком.

Итак, характерными признаками дисциплинарного нарушения (проступка) являются [10]:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей;
- наличие неправомерных действий работника, которые могут являться основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности;
- неправомерные действия работника, которые могут подразумевать невыполнение им своих трудовых обязанностей, предусмотренное трудовым контрактом
- за нарушение трудовой дисциплины, на работника, возможно наложение дисциплинарных взысканий. В порядке и в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Узбекистан.

Как подчеркивает М. Ходжабеков в случае нарушения трудовой дисциплины наниматель привлекает работника к дисциплинарной ответственности и возлагает на него только те меры взыскания, которые непосредственно указаны в законе [11].

Подобное мнение, также было указано в иных работах соискателя. Где отмечено, что дисциплинарная ответственность связана, как с наличием трудовых отношений между работником и работодателем, так и с наложенными

работодателем мерами дисциплинарных взысканий на работника, согласно трудовому контракту [12].

По мнению Н. Юсупова данный вид правовой ответственности, подразумевает лишение каких-либо преимуществ за допущения им дисциплинарного проступка на предприятии. В рамках Трудового Кодекса Республики Узбекистан [13].

Следует отметить, что институт дисциплинарной ответственности является одним из видов юридической ответственности, подразумевающий:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности, ввиду ненадлежащего выполнения возложенных на него трудовых обязанностей;
- применение предусмотренных законодательством дисциплинарных взысканий лицу, не исполнивший или ненадлежащее исполнивший свои трудовые обязанности.

Из вышеуказанного следует, что на работника возлагается обязанность нести ответственность при допущении того или иного дисциплинарного проступка на предприятии.

Учитывая вышеизложенные положения, можно сказать, что, для привлечения работника к данному виду ответственности. Должны быть, учтены степень тяжести деяния, размер причиненного вреда, обстоятельства, при которых данное нарушение было допущено со стороны работника.

Трудовой Кодекс Республики Узбекистан строго устанавливает. Что к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, должен быть применен только один из видов мер дисциплинарного взыскания [14]. В частности, учитывается только невыполнение работником возложенных на него обязанностей в соответствующем порядке. А именно, несоблюдение правил гигиены, техники безопасности, правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР), должностных инструкций и т.д.

К примеру, действия, связанные с отказом работника от выполнения работы, который незаконно был переведен на другую работу, либо отказ от выполнения сверхурочных работ не может считаться основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности [15].

Ст. 181 ТК РУз перечисляет виды дисциплинарного взыскания: выговор, штраф и прекращение трудового договора.

Возможно, принять мнение М.Ю. Гасанова относительно того, что в сравнении от ранее действовавшего КЗоТ меры дисциплинарных взысканий приведены в соответствии с международно-правовыми актами.

К примеру, такой вид дисциплинарного взыскания как перевод на нижеоплачиваемую работу был исключен из Трудового Кодекса Республики Узбекистан, ввиду имеющих противоречий нормам Конвенции МОТ № 105 от 1957 г. «Об упразднении принудительного труда» [16].

Среди всех видов дисциплинарного взыскания, самым эффективным и целесообразным для применения является штраф. Так как предусмотрен Трудовым Кодексом Республики Узбекистан. Размер, гарантии при удержании штрафа из заработной платы работника регулируются законодательством [17].

Например, И.Я. Киселев считает, что применение к работнику штрафа практикуется во многих странах. Используя применение данной санкции, прежде всего в направлении взысканной суммы в благотворительные фонды [18].

Далее остановимся, на рассмотрение особенностей такого вида дисциплинарного взыскания, как прекращение трудового договора в связи с систематическим

нарушением (п. 3 ч. 2 ст. 100 ТК РУз) и однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (п. 4 ч. 2 ст. 100 ТК РУз).

Нужно отметить, что если в Республике Узбекистан дисциплина труда рассматривается как один из институтов трудового права. Что по законодательству многих зарубежных стран, данный аспект не наблюдается.

Но на сегодняшний день во многих странах, возможно наблюдать, применение института дисциплинарной ответственности работников [19].

Так, к примеру, в таких странах как США, Канада, Великобритания, Франция работник не только может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и за причинение ущерба интересам нанимателя. А если рассмотреть трудовое право в Японии – «непосредственным ущербом» становится репутация работодателя.

По законодательству Бельгии и Японии предусмотрено, что работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности только за совершение тех проступков, которые предписаны в нормативно-правовых актах. А в Великобритании, ФРГ, Австрии, Швейцарии кроме предусмотренных нарушений, работник может быть привлечен и за нарушения, предусмотренные в локальных трудовых контрактах.

В США, Канаде, Франции, Австралии, Новая Зеландии данное требование не наблюдается, так как перечень дисциплинарных правонарушений «имеют на практике бесчисленное количество форм проявлений» [20].

«Нарушение трудовых и служебных обязанностей», «любое упущение при исполнении трудовых и служебных обязанностей», при выполнении им своих обязанностей может служить, как повод, в качестве основания для применении к ним дисциплинарных взысканий.

В Японии, США, Канаде понятие дисциплинарных нарушений рассматривается как «безнравственные поступки».

Например, во Франции отсутствует составы дисциплинарных проступков. И при возникновении тех или иных трудовых споров, данный вопрос непосредственно решается судом. В Испании установлены составы только за серьезные правонарушения трудового законодательства служащих [21].

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК Российской Федерации мерами дисциплинарных взысканий являются замечание, выговор и увольнение за дисциплинарный проступок. Согласно ч. 3 ст. 193 работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в течение 1 месяца с момента обнаружения нарушения. При привлечении к данному виду ответственности, работодатель, также в праве привлечь работника и к материальной ответственности.

Согласно ст. 1331-1 Трудового Кодекса Франции дисциплинарным взысканием считается любая санкция, за исключением устного замечания, примененная работодателем к работнику за действия последнего, и признанные работодателем виновными. Кроме того, работодатель по своему выбору также вправе установить перечень дисциплинарных взысканий в локальных актах предприятия. Так, согласно ст. 1332-4 работник привлекается к дисциплинарной ответственности в течение 2 месяцев с момента обнаружения работодателем проступка конкретного нанятого работника.

За причинение вреда и ущерба работодателю, суд может своим определением взыскания, возместить работодателю ущерб посредством изъятия части финансовых средств из заработной платы работника.

Для США существует своя особенность, а именно дисциплинарная ответственность не предусмотрена законодательством. То есть, в случае допущения работником каких-либо нарушений, работодатель в устной форме предупреждает работника о возможности расторжения с ним трудового договора, при наличии недобросовестного отношения последним по отношению к работодателю.

Отсюда вытекает, что законодательство США предоставляет право работодателю прекратить трудовые отношения без объяснения каких-либо причин.

В Великобритании, ФРГ, Австрии, Швейцарии работодателю дано право привлекать работника к ответственности за нарушения, не указанные в локальных актах [22].

В Канаде, Франции, Австралии и Новой Зеландии дисциплинарная трудовая ответственность, допускается и за возможные проступки, не зафиксированные в нормативных актах.

Проведя анализ, и сравнение особенностей можно провести анализ законодательства о трудовой дисциплинарной ответственности работника. Также рассматривается, что во многом Трудовой Кодекс Узбекистана по отношению к работникам, подтверждает комплексный характер данного вида юридической ответственности. В частности, рассматривая особенности мер дисциплинарных взысканий стран Евросоюза и СНГ. Возможно, одна из основных целей, прийти к общему заключению, что основная цель должна привести к дисциплинарной ответственности работника.

Как вид юридической ответственности, правильная организация процесса труда на предприятии, основным источником которой являются локальные акты, включающие в себя правила внутреннего трудового распорядка и коллективные договоры.

Таким образом, сделав выводы можно сказать, что требуется внести ряд изменений в трудовое законодательство Республики Узбекистан, чтобы избежать ситуаций, указанных выше.

В законе следует более четко определить, понятие «дисциплинарного правонарушения» и за какие именно проступки можно налагать отдельные виды дисциплинарного взыскания.

Обязательно своё закрепление в ТК РУз должна получить норма, касающаяся ознакомления работника с материалами дисциплинарного (служебного) расследования. Поскольку у работодателя есть обязанность ознакомить работника с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности, то логично было бы закрепить и обязанность работодателя по ознакомлению работника со всеми материалами дисциплинарного (служебного) расследования. Это необходимо для того, чтоб у работника была возможность обжалования не только приказа работодателя, но и любого доказательства, находящегося в материалах дисциплинарного(служебного) расследования.

У работника должно быть также право требовать приобщения к материалам дела доказательств защиты, включая характеризующие материалы, право заявлять разного рода ходатайства, право давать пояснения неограниченное число раз, а также четко зафиксированное право знакомиться с материалами служебного расследования, делать из них выписки, снимать копии, получить на руки копию итогового акта работодателя. Пока законодательство о дисциплинарной

ответственности работника следует признать далеким от совершенства. В этой связи основные ошибки при привлечении работника к дисциплинарной ответственности обычно такие: отсутствуют доказательства наличия дисциплинарного проступка; отсутствуют доказательства вины; тяжесть наказания не сопоставима с проступком; пропущен месячный срок для применения; при привлечении к дисциплинарной ответственности не учитывают, что одно дисциплинарное взыскание снято или погашено; при ознакомлении с приказом (распоряжением) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности не ставится дата ознакомления, и многие другие.

Представляется, что только оптимальный баланс взаимных интересов, детальная регламентация процедурной деятельности позволят достигнуть объективности, справедливости при привлечении к дисциплинарной ответственности, что в конечном счёте позволит решить одну из главных проблем трудового законодательства – проблему дисциплины труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. <https://kasaba.uz/>.
2. Хожабеков М. Дистанционный метод организации труда работников в Узбекистане // Review of law sciences. – 2020. – № 2.
3. Турсунов Й. Трудовое право Республики Узбекистан. Ученик. Т., ТГЮИ, – 2005. – С. 90.
4. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. М., 2011. – С. 281–282.
5. Процевский В.А. Перевод на другую работу как мера дисциплинарного взыскания. Проблемы социалистической законности / отв. ред. В.Я. Таций. – Харьков: Выша. шк. 2011. – Вып. 16. – С. 55.
6. Иноятлов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т.: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002. – С. 56.
7. Хикматов А., Хикматова Л. Оформление дисциплинарного взыскания: объявление выговора. Справочник по кадровым вопросам. 2008. – № 12. – С. 58.
8. Бурханходжаева Х.В. и др. Микрофирмаларда меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари // Журнал правовых исследований. – 2020. – №. Special 2.
9. Исмоилов Ш. Новая редакция трудового кодекса Республики Узбекистан: анализ и мнение // Review of law sciences. – 2020. – Т. 3. – №. Спецвыпуск.
10. Усманова М., Турсунов Ю. Меҳнат шартномаси. Ўқув қўлланма. – Т.: ТДЮИ, 2007. – Б. 187
11. Muftulla, Khojabekov. “Employment rights and privileges of persons with disabilities”. TSUL Legal Report 1.1 (2020).
12. Греченков А.А. Трудовое право: учеб. пособие / А.А. Греченков. – Минск: 2013. – С. 376, С. 243–244.
13. Юсупов Н. Рабочее время как элемент индивидуального трудового правоотношения и как институт трудового права // Общество и инновации. – 2021. – Т. 2. – №. 2/S. – С. 339–348.
14. Исмоилов Ш. Основные тенденции развития трудового права. – Т.: ТДЮУ, 2020. – Б. 5. <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-tendentsii-razvitiya-trudovogo-prava>.
15. Ёдгоров Х. Споры, вытекающие из трудовых правоотношений / Ташкент: Baktriapress, 2017. – С. 192, С. 84.

16. Гасанов М.Ю. Трудовой кодекс: Развитие инициативы работника и работодателя. Народное слово. 18 ноября 1995. – С. 2.
17. Киселев К.Я. «Сравнительное и международное трудовое право». М., 1999. Изд-во «Дело». – С. 180.
18. Ходжабеков М. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству. – Т.: ТДЮУ, 2019. – С. 22 <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-truda-lits-rabotayuschih-po-sovmestitelstvu>.
19. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – С. 372.
20. Jeffrey M. Hirsch, Paul M. Secunda, Richard A. Baly Understanding Employment Law second edition. Lexis Nexis, 2013. – P. 125.
21. Robert Upex, Richard Benny, Stephen Hardy. Labour law Printed by Oxford University Press Ltd., 2004. – P. 225.