

УДК 349.225.65

ПРО НЕДОЦІЛЬНІСТЬ РОЗШИРЕННЯ ПЕРЕЛІКУ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ.

Лук'янчиков О. М., к.ю.н., доцент
Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

На підставі дослідження пропозицій науковців, вивчення історичного досвіду та з врахуванням соціальної сутності держави обґрунтовується недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень. Особливу увагу приділено обґрунтуванню недоцільності запровадження дисциплінарних штрафів.

Ключові слова: дисциплінарний штраф, зауваження, догана, дисциплінарні стягнення, дисциплінарна відповідальність.

На основании исследования предложений ученых, изучения исторического опыта и с учетом социальной сущности государства обосновывается нецелесообразность расширения перечня дисциплинарных взысканий. Особое внимание уделено обоснованию нецелесообразности введения дисциплинарных штрафов.

Ключевые слова: дисциплинарный штраф, замечание, выговор, дисциплинарные взыскания, дисциплинарная ответственность.

Lukyanchikov O.M. ABOUT INEXPEDIENT EXPANDING THE LIST OF DISCIPLINARY PENALTIES.

Based on the research proposals of scientists, studying the historical experience and taking into account the social nature of the state substantiated the inadvisability of expanding the list of disciplinary actions. Particular attention is given to the justification inexpedient introducing misconduct penalties.

Key words: misconduct penalty, remark, reprimand, disciplinary penalties, disciplinary liability.

Питання забезпечення трудової дисципліни завжди було актуальним. Це пов'язано з тим, що саме від дисципліни праці залежить безпечність та ефективність суспільного виробництва. Одним із засобів забезпечення

дисципліни є дисциплінарна відповідальність. В світлі розробки нового Трудового кодексу України законодавцю необхідно визначитись з переліком дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівників за порушення трудової дисципліни. Автори Проекту Трудового кодексу України №2902 від 22.04.2013 [1] у ч.1 ст. 400 пропонують наступний перелік дисциплінарних стягнень: зауваження, догана і звільнення. Проте виникає питання про доцільність впровадження такого стягнення як зауваження. Незважаючи на проголошення Конституцією України людини, її життя і здоров'я, найвищою соціальною цінністю, у науковій літературі [1-8] отримує підтримки думка про можливість застосування дисциплінарних штрафів. Останні подаються як ефективний метод регулювання трудової дисципліни, що відповідає сучасним ринковим відносинам. При цьому прихильники такої точки зору не задаються питанням: чи відповідає дисциплінарний штраф соціальній спрямованості трудового права?

Метою статі є обґрунтування недоцільності розширення переліку дисциплінарних стягнень.

Перш за все ми розглянемо як науковці обґрунтовують свої пропозиції щодо розширення переліку дисциплінарних стягнень.

Н. О. Мельничук доцільність застосування штрафів до працівників обґрунтовує тим, що «такі дисциплінарні стягнення як догана та звільнення не відповідають потребам сьогодення» [4, с.179]. У чому знаходить свій прояв така невідповідність автор не роз'яснює. У подальшому Н. О. Мельничук зазначає: «І, якщо звільнення не втрачає своєї актуальності в силу своїх вкрай негативних наслідків, то догана взагалі не є актуальним видом стягнення, тому що не справляє більше ніякого виховного впливу на працівників і тому не відповідає меті застосування. Сьогодні виховної мети догана досягає лише у комплексі із іншими видами впливу на працівника: як попередження про можливість бути звільненим (тобто як складовий елемент звільнення), або разом із матеріальними втратами (позбавлення премій, винагород, виплат тощо)» [4, с.179].

У певній мірі можна погодитись з такими роздумами, але не можна погодитись з висновком про необхідність запровадження дисциплінарних штрафів. Незрозуміло також і чому саме ефективність догани «лише у комплексі із іншими видами впливу» подається як негативна характеристика такого стягнення. Думається, що будь-який захід забезпечення трудової дисципліни застосовуваний самостійно, без можливості застосування інших заходів, не буде ефективним. А відтак, заходи забезпечення трудової дисципліни не можна досліджувати у «вакуумі» оскільки їх функціонування відбувається у нерозривному системному зв'язку з іншими заходами.

Петров П. В. вважає, що внаслідок наявності у арсеналі роботодавця лише двох дисциплінарних стягнень «постає проблема зіткнення принципу стабільності трудових правовідносин, професіоналізму і досвідченості працівників з необхідністю реагування роботодавця на вчинення дисциплінарних проступків, враховуючи ряд обставин, але обираючи між доганою і звільненням, що аж ніяк не є альтернативними між собою. До того ж існування виключно догани при бажанні залишити даного працівника на роботі унеможлиблює врахування обставин проступку, особи порушника через відсутність вибору дисциплінарних стягнень» [7, с.598]. Цю проблему, з точки зору зазначеного автора, можна вирішити, якщо на законодавчому рівні передбачити такі дисциплінарні стягнення як штраф та письмове зауваження [7, с.600].

Таким роздумам можна заперечити наступне. Дисциплінарна відповідальність є лише одним з методів забезпечення трудової дисципліни. Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю (ч.1 ст.140 КЗпП). Отже, у роботодавця є широке коло методів впливу на працівника і проблема полягає не у нестачі методів, а у бажанні багатьох

роботодавці використовувати лише методи негативного стимулювання, оскільки їх застосування значно простіше і не потребує додаткових витрат.

Думається, що наявність широкого кола методів позитивного стимулювання і лише двох дисциплінарних стягнень можна тлумачити наступним чином: а) законодавець вважає, що методи позитивного стимулювання є більш ефективними та відповідають сучасному розвитку суспільства; б) заходи дисциплінарного або громадського впливу можуть застосовуватись лише у тих випадках, якщо інші методи не сприяли належному виконанню працівником своїх трудових обов'язків; в) навіть перше порушення трудової дисципліни (окрім безпосередньо передбачених законом) не повинно тягнути за собою суттєві наслідки для працівника чому і передбачена догана; г) якщо працівник, до якого були застосовані заходи позитивного стимулювання та захід дисциплінарного впливу у вигляді догани, знову порушує трудову дисципліну, то він може вважатись працівником, що не підлягає перевихованню і може заподіяти шкоду суспільству шляхом невиконання чи не належного виконання своїх трудових обов'язків. Саме тому законодавець надає роботодавцю можливість розірвати трудовий договір з працівником у разі «систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення» (п.3 ч.1 ст.40 КЗпП). Проте звільнення такого працівника не є обов'язком для роботодавця, а тому він може залишити працівника, який систематично порушує дисципліну праці.

Слід розуміти, що метою дисциплінарної відповідальності є не систематичне застосування стягнень до порушника трудової дисципліни, а у вихованні останнього, і, якщо виховання не можливе, усунення потенційної шкоди шляхом звільнення працівника. Розширення переліку дисциплінарних стягнень, шляхом запровадження штрафів, надає роботодавцю можливість систематично знижувати заробітну плату працівника і ми повернемося до

ситуації, яку В. І. Ленін у 1895 р. описав так: «прежде подневольного человека били дубьем, а теперь его бьют рублем» [8].

Щодо доцільності запровадження такого дисциплінарного стягнення як зауваження, то, на наш погляд, слід погодитись з позицією Щербини В. І., який вважає, що «зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарною санкцією, оскільки суттю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушень трудової дисципліни» [9, с.45]. Підтримуючи таку точку зору, Лазор І. В. зазначає: «в етимологічному значенні категорії «зауваження» і «догана» є взаємозалежними й взаємо визначальними одна від одної. У зв'язку із цим, логічно припустити, що суб'єктові, який приймає рішення про накладення дисциплінарного стягнення, буде важко розмежувати ці заходи, а тим більше визначити, який з них у конкретному випадку слід застосувати... догану як вид дисциплінарного стягнення не слід дублювати подібним за суттю заходом впливу – зауваженням. Тому зауваження не слід включати до переліку дисциплінарних стягнень українського трудового законодавства» [10, с.264-266].

Якщо ми заговорили про дублювання заходів впливу, то необхідно пригадати пропозицію В. І. Щербини, який пропонує передбачити у трудовому законодавстві таке дисциплінарне стягнення як попередження працівника про його неповну професійну придатність. «Застосування такої санкції до працівника засвідчує суттєві недоліки в його професійній діяльності та сигналізує про велику ймовірність розірвання трудового договору з ним у разі відсутності відчутних позитивних змін у роботі. Фактично йдеться про те, що роботодавець констатує невідповідність службовця займаній посаді внаслідок протиправної поведінки, але надає працівникові можливість виправити недоліки в роботі або покращити стан дисципліни» [11, с.210].

На наш погляд, запропоноване В.І. Щербиною стягнення дублює догану, яка, за своєю сутністю, є повідомленням працівника про те, що: а)

працівник не виконує свої обов'язки належним чином; б) при наступному неналежному виконанні обов'язків трудовий договір може бути розірваний. Метою такого повідомлення є виховання працівника і скерування його поведінки у вірному напрямку. На підставі цього вважаємо за недоцільне впроваджувати таке дисциплінарне стягнення як попередження працівника про його неповну професійну придатність.

На наш погляд, пропозиція передбачити у законодавстві дисциплінарне стягнення у вигляді штрафу є хибною за наступних міркувань.

1. Закон України «Про оплату праці» [12] спрямовано на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати, про що зазначено у його преамбулі. Як ми бачимо, законодавець визначив коло функцій заробітної плати й головне місце віддав відтворювальній функції. І це не дивно оскільки про її важливість А. Сміт зазначав ще у 1776р. [13]. Сучасні науковці теж вважають, що «найважливіша мета заробітної плати – забезпечити...відновлення здатності до праці» [14]. А здатність людини до праці обумовлена, у першу чергу, станом здоров'я. Саме відновлення здоров'я працівника є основною функцією заробітної плати.

Впровадження штрафів призведе до того, що працівник не зможе у повній мірі відновити своє здоров'я.

2. «Відтворювальна функція полягає в забезпеченні працівника, а також членів його сім'ї необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання оплати праці, встановленням на законодавчому рівні такого мінімального її розміру, який забезпечував би відтворення робочої сили» [15]. Проблема полягає у тому, що держава не визнає «право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» (таке право закріплено п.1 ст.4 Європейської соціальної хартії [16], але держава не взяла на себе обов'язок визнати зазначене право, про що свідчить ст.2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)»[17]). «Зважаючи на недосконалість механізму формування

споживчого кошика та розрахунку його вартості, можна сміливо стверджувати, що більша частина населення, яке працює, знаходиться на межі бідності» [18, с.154]. Думається, всі розуміють, що прожитковий мінімум у розмірі 1147 грн. [19] не відповідає реальній вартості життя і є недостатнім для відновлення здоров'я працівника. Так чи можемо ми за таких умов штрафувати працівника? Відповідь – ні! Це суперечить не тільки соціальній спрямованості трудового права, але й положенням ратифікованої Україною Конвенції про захист заробітної плати N 95, де у ч.2 ст.10 зазначено: «заробітна плата повинна охоронятися від арештів і передачі в такій мірі, в якій це вважається потрібним для утримання працівника і його сім'ї» [20].

Використання дисциплінарних штрафів, за умов, коли заробітна плата не забезпечує достатнього життєвого рівня, є антигуманним та неможливим у соціальній державі, якою є Україна.

3. Н. О. Мельничук вважає, що у порівнянні з доганою «штрафи справляють більш вражаючий вплив і одразу дають відчутти втрати майнового характеру, що відображається на більшій вмотивованості працівника дотримуватись встановлених роботодавцем правил» [4, с.180]. У таких міркуваннях простежується думка про те, що встановлення більш жорстокого покарання зменшує правопорушність. Спробуємо розвинути цю думку та перевірити її обґрунтованість.

Найбільш жорстоким покаранням є смертна кара. За логікою «чим суворіше покарання тим менше правопорушень» застосування такого покарання повинно зводити нанівець вчинення злочинів, за які передбачено страту. Перевіримо це на практиці.

Зазначені нижче держави, окрім США та Китаю, підписали Протокол №13 до Конвенції про захист прав людини та основних свобод щодо скасування смертної кари за будь-яких обставин [21].

У Китайській Народній Республіці за окремі злочини, пов'язані з корупцією передбачена смертна кара. У США смертна кара за економічні злочини не передбачена.

За рівнем сприйняття корупції Китай займає 80 місце серед 176 країн світу (чим нижче місце у рейтингу, тим більш корумпована держава), Україна – 144, Іспанія – 30, Франція – 22, США – 19, Сполучене Королівство Великобританії та Ірландії – 17, Німеччина – 13, Данія – 1 [22].

За рівнем вбивств на 100 тис. Україна – 5,2, США – 4,2, Китай – 3,2, Сполучене Королівство Великобританії та Ірландії – 1,2, Франція – 1,1, Данія – 0,9, Іспанія – 0,8, Німеччина – 0,8 [23].

Необхідно звернути увагу і на той факт, що за 1990-2009р. рівень вбивств на 100 тис. осіб у штатах, де законодавством передбачено смертну кару вище (!) ніж у штатах, де таке покарання не передбачено [24].

Наведені статистичні дані свідчать про те, що можливість зазнати жорстоке покарання не стримує людину від вчинення правопорушення. Це в повній мірі відповідає позиції теоретиків, які вважають, що ефективність юридичної відповідальності «визначається не жорстокістю, а невідворотністю» [25]. Співвідносяться ці дані із позицією психологів, які вважають, що методи позитивного стимулювання виявляються ефективнішими за методи негативного стимулювання.

Слід зазначити, що прихильники дисциплінарних штрафів демонструють певний «гуманізм», що знаходить свій прояв у пропозиціях обмежити розмір штрафу 20 відсотками заробітної плати [4, с. 181] та гарантуванні працівнику мінімального розміру оплати праці, не нижче від прожиткового мінімуму [6, с. 11].

Щодо обмеження розміру штрафу 20 відсотками можна нагадати, що «фабричний інспектор Володимирській губ. м. Песков в своєму звіті ... наводить приклади особливо високих штрафів: найвищий з них - штраф у 5 руб. 31 коп. при заробітку в 32 руб. 31 коп. Це становить 16,4%». (звіт датований 1885) [8].

Отже, 130 років тому, коли працівник майже не мав ніяких прав, штраф у 16,4 відсотка вважався особливо великим, а сьогодні, коли людину проголошено найвищою соціальною цінністю, пропонується передбачити штраф у розмірі 20 відсотків заробітної плати. Прихильникам штрафів слід пам'ятати, що наприкінці ХІХ сторіччя працівники вимагали зниження розміру штрафів до 5% [8], а на початку ХХ сторіччя вимагалось вже скасування штрафів [26].

Якщо дослідити історію розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність, то ми побачимо тенденцію на пом'якшення заходів відповідальності та скорочення їх переліку. Це пов'язано з розвитком вчення про права людини, з вознесінням на п'єдестал цінностей людини, її життя і здоров'я. З цього погляду, застосування штрафів – регрес, а не прогрес.

Серед науковців існує і думка про можливість запровадження такої дисциплінарної санкції, як «призупинення дії трудового договору на строк до 10 днів у разі грубого чи систематичного невиконання працівником норм трудового законодавства, вимог нормативних актів про охорону праці або законних розпоряджень роботодавця» [11, с.213]. «Подібну дисциплінарну санкцію можна розглядати як приховану форму штрафу. Але якщо штраф пов'язаний із безпосередніми грошовими стягненнями з працівника, то дисциплінарне відсторонення від роботи полягає в обмеженні можливості працівника заробляти собі на життя певний час» [11, с.212].

Думається, що таку пропозицію не можна підтримати у зв'язку з її антигуманною спрямованістю. Застосування до працівника такої санкції буде порушувати принаймні права, закріплені у ч.1 ст.43 та ст.48 Конституції України. Так, протягом 10 днів працівник буде позбавлений можливості «заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Порушується і «право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло» (ст.48 Конституції України). Оскільки строк призупинення дії трудового договору не буде оплачуватись, то працівник не зможе реалізувати своє право на

достатнє харчування, яке «реалізується в тому випадку, коли кожна людина-чоловік, жінка і дитина-окремо або разом з іншими в будь-який час має фізичні та економічні можливості для доступу до достатнього харчування або має засоби його отримання...Харчові потреби передбачають наявність в харчовому раціоні як такому набору поживних речовин для фізичного і розумового зростання, розвитку і підтримки здоров'я, а також фізичної активності, які задовольняють фізіологічні потреби людини на всіх стадіях життєвого циклу і відповідають статі і роду занять» [28]. Отже, призупинення дії трудового договору позбавить працівника економічної можливості доступу до харчування та можливості підтримувати здоров'я, що ні в якому разі не є припустимим та суперечить положенням ч.1 ст.3 Конституції України.

На підставі вищезазначеного можна зробити висновок, що розширення переліку дисциплінарних стягнень є антигуманним і недоцільним. При регулюванні трудової дисципліни перевага повинна віддаватись методам позитивного, а не негативного стимулювання. Думається, що саме цю ідею слід покласти в основу правових норм, що спрямовані на регулювання дисципліни праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – 2013. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
2. Конституція України від 28 червня 1996 / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, N 30, ст. 141.
3. Панасюк, О. Правове регулювання застосування штрафів до працівників / О. Панасюк // Право України : Респ.юрид. журнал . – 08/2006 . – N8 . – С.44-47.
4. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права : український науково-теоретичний часопис / Київський ун-т права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Київ, 2012. – № 4. – С. 179-182.

5. Слєпченко Т. Ф. Становлення та розвиток інституту дисциплінарних стягнень в українському законодавстві / Т. Ф. Слєпченко // Юридичний вісник Причорномор'я - 2011. - № 1(1) – с. 330-336.
6. Новосельська І. В. Вдосконалення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. В. Новосельська; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. — Луганськ, 2010 — 22 с.
7. Петров В. П. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / В. П. Петров // Форум права: – 2011. – № 3. – С. 597–60 [Електронний ресурс]; – Режим доступу: <http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11pvpptf.pdf/>.
8. Ленин В. И. Объяснение закона о штрафах, взимаемых с рабочих на фабриках и заводах. Полное собрание сочинений. Издание пятое. Том 2. [Електронний ресурс] // Рабочая демократия – 2013. – Режим доступу: <http://www.revkom.com/biblioteka/marxism/lenin/02/1905shtrafy.htm>
9. Щербина В.І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин // Підприємництво, господарство і право. – 2006. - № 10. – С. 45.
10. Лазор И. В. Выговор как вид дисциплинарного взыскания: правовая характеристика [Электронный ресурс] / И. В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика : сб. науч. трудов. - Луганск, 2010. - № 17. - С. 256-266.
11. Щербина В. І. Функції трудового права [Текст] : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Щербина Віктор Іванович ; Акад. мит. служби України. - Д., 2008. - 423 арк.
12. Закон України «Про оплату праці» від 24.05.1995 N 108/95-ВР// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, N 17, ст.121.
13. Адам Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов. [Електронний ресурс] // Экономический факультет – 2013. – Режим доступу: <http://books.efaculty.kiev.ua/isekvc/2/k1.g8/>
14. Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А. Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. — 608 с.
15. Слюсар А. Роль держави у встановленні мінімальної заробітної плати: досягнення та прорахунки / А. Слюсар // Вісник Академії правових наук України : збірник наукових праць / Президія Академії правових наук України. – Харків, 2009. – № 3 (58). – С. 169-177.

- 16.Європейська соціальна хартія (Переглянута) від 3 травня 1996 / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2007, N 51.
- 17.Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 №137-16 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, N 43, ст.418.
- 18.Васильчак С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12. – С. 152-157.
- 19.Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» від 28.07.2013 №5515-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 5-6, ст.60.
- 20.Конвенція про захист заробітної плати N 95 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України — 2011. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
- 21.Council of Europe. Treaty office. [Електронний ресурс] // Council of Europe. Treaty office. — 2013. — Режим доступу: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ListeTableauCourt.asp?CL=ENG&CM=16&MA=3>.
- 22.Transparency International [Електронний ресурс] // Transparency International — 2013. — Режим доступу: <http://www.transparency.org/country>.
- 23.Список стран по уровню умышленных убийств за год на 100 тысяч человек. УНП ООН [Електронний ресурс] // Wikipedia — 2013. — Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_уровню_умышленных_убийств.
- 24.Death penalty information center [Електронний ресурс] // Death penalty information center — 2013. — Режим доступу: <http://www.deathpenaltyinfo.org/deterrence-states-without-death-penalty-have-had-consistently-lower-murder-rates>.
- 25.Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов, под ред. проф. С. С. Алексеева [Електронний ресурс] // Онлайн библиотека unlib.ru — 2013. — Режим доступу: http://www.uhlib.ru/gosudarstvo_i_pravo/teoriya_gosudarstva_i_prava/p6.php#metkadoc86.
- 26.Большая советская энциклопедия. Иваново-Вознесенские стачки [Електронний ресурс] // Академик — 2013. - Режим доступу: <http://academic.ru/dic.nsf/bse/89507/%D0%98%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE>
- 27.Кодекс законів про працю України // Затверджено Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 (ВВР), 1971, додаток до N 50, ст. 375.

28. Вопросы существования, возникающие в ходе осуществления Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Замечания общего порядка № 12 (Двадцатая сессия, 1999) [Электронный ресурс] // ООН. Экономический и социальный совет. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам – 2013. – Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G99/420/14/PDF/G9942014.pdf?OpenElement>.