

УДК: 349.22

І. М. Ваганова*кандидат юридичних наук,**старший викладач кафедри правого забезпечення господарської діяльності Навчально-наукового інституту права та масових комунікацій (Харківський національний університет внутрішніх справ)*

ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ РОЗКРАДАННЯ МАЙНА РОБОТОДАВЦЯ

Досить тривале функціонування кризових соціально-економічних та політико-правових явищ в Україні вимагає застосування широкого переліку заходів примусового впливу. Ці явища не оминули й сферу трудових правовідносин, зокрема питань пов'язаних з розкраданням майна роботодавця. Нині така проблема актуальна для будь-якого підприємства, установи чи організації незалежно від форм власності та напрямку їх діяльності. Тому задля збереження майна підприємства та особистого майна працівників роботодавець вимушений застосовувати заходи запобіжного впливу.

Чинне трудове законодавство передбачає лише застосування заходів матеріальної відповідальності уже по факту завдання шкоди підприємству, установі, організації, і зовсім не прописана можливість проведення заходів, що запобігали б їй настанню. **Метою цієї статті** є дослідження запобіжних заходів, які має право застосовувати роботодавець, щоб забезпечити

© Ваганова І. М., 2014

© Національний університет «Острозька академія», 2014

-
- Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

збереження як майна підприємства, так і особистого майна кожного працівника, не порушуючи при цьому їх права.

Охорона підприємств функціонує у вигляді встановлення відповідних режимів: пропускного і внутрішньо-об'єктового. Пропускний режим передбачає встановлення порядку доступу на підприємство, в установу, організацію, який виключав би можливість безконтрольного входу (виходу) на їх територію, в приміщення та до працюючих. Внутрішньо-об'єктовий режим, у свою чергу, передбачає створення системи заходів і правил, спрямованих на забезпечення схоронності матеріальних цінностей, інформаційних ресурсів, особистої безпеки працівників, клієнтів, аварійної і пожежної безпеки. Внутрішньо-об'єктовий режим включає низку заходів, пов'язаних організацією і контролем доступу до приміщень підприємств, установ, організацій [1]. Тому забезпечення режиму охорони майна і працівників є однією з важливих умов їх ефективного функціонування, яке вимагає ретельного виконання встановлених заходів усіма працівниками.

Порушення режиму охорони підприємства є підставою застосування запобіжних заходів. Одним із таких є *затримання працівника на прохідній або території підприємства за порушення режиму охорони* здійснюється працівниками служби охорони й оформлюється актом. Останній передається керівнику структурного підрозділу або іншому керівнику, уповноваженому на прийняття рішення про застосування заходів впливу. У тих випадках, коли порушення режиму охорони супроводжується порушенням громадського порядку, матеріали направляються для реагування в органи внутрішніх справ.

Загальна мета застосування запобіжних заходів – припинення неправомірної поведінки працівника. Дотримання пропускного режиму передбачає, що працівник зобов'язаний проходити на територію

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

підприємства (виходити з неї) через прохідну пред'явивши пропуск або інший дозвільний документ. Прохід на підприємство в інший спосіб (через огорожу, підсобне господарство чи інші не встановлені для цього місця) є порушенням пропускного режиму. Затримання працівника при спробі пройти через інший пропускний пункт або перелізти через огорожу, зупиняє неправомірні дії працівника, не дозволяє завершити йому протиправні діяння.

Проникнення на підприємство не через прохідну досить часто супроводжується й іншими правопорушеннями – пронесення недозволених предметів (спиртних напоїв, наркотичних засобів, предметів азартних ігор та ін.). Таким чином, зупинення на прохідній або у невстановлених для проходу на підприємство місцях одночасно запобігає й іншим правопорушенням: розпиванню спиртних напоїв на роботі, непродуктивному використанню робочого часу тощо. Мета затримання визначає і виконувану ним функцію, яка полягає в тому, щоб не допустити трудових правопорушень, забезпечити дотримання режиму охорони підприємства кожним працівником. Саме тому, є достатньо підстав, щоб вважати такий примусовий захід самостійним запобіжним заходом у сфері трудового права.

Проект трудового кодексу України [2] містить ст. 28 наступні положення: роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників. Разом з тим, така позиція авторів проекту для окремих фахівців в сфері трудових правовідносин виявилась досить суперечливою.

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrmr.pdf>.

Проблема застосування спеціальних засобів контролю у сфері трудового права є новою і досить складною юридичною категорією. Це пояснюється наявністю таких основних факторів, як: порушення основних прав і свобод людини, правові підстави встановлення засобів спостереження на підприємствах; суб'єкти, мета та наслідки застосування даного заходу; належність його до групи запобіжних заходів; виправданість його застосування; відокремленість від суміжних сфер застосування (криміналістика, кримінальний процес).

Сьогодні системи відеоконтролю – обов'язковий, а інколи й основний елемент сучасної системи охорони підприємств, установ, організацій. Їх можна зустріти будь-де: у навчальних установах, магазинах, метро, розважальних закладах, музеях, банках тощо.

Дистанційний візуальний контроль усього охоронюваного об'єкту дозволяє створювати високоефективні системи безпеки – без значних витрат на охорону. Ці системи здатні не тільки відображати оперативну обстановку, але й зберігати та архівувати всю відеоінформацію для подальшої обробки.

Підлягають з'ясуванню підстави за яких власник має право встановлювати системи відеоконтролю на підприємстві. Як правило, мета їх встановлення – запобігання розкрадання майна та контроль за виробничим процесом. Однак, у зв'язку з цим у роботодавця можуть виникнути дві правові проблеми. Перша пов'язана з посяганням на конституційні права і свободи людини та громадянина, а друга – з погіршенням істотних умов праці. Розглянемо кожен з них окремо.

Найвищою соціальною цінністю в Україні визнано людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпеку. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimr.pdf>.

(ст. 3 Конституції України)[3]. Це положення повинно мати визначальне значення при нормативному регулюванні усіх напрямків державної діяльності, у тому числі й у сфері трудових і пов'язаних з ними відносин.

При вступі у трудові правовідносини за кожною людиною зберігаються її природні права, визначені Конституцією України. Права людини невідчужувані. Ніхто не може позбавити людину її природних прав. Статтями 29, 31 і 32 Основного Закону встановлено права людини і громадянина на недоторканність особистого життя, особисту та сімейну таємницю, таємницю переписки, телефонних переговорів, захист своєї честі і гідності. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків визначених законом. У ст. 13 Конституції підкреслюється, що власність не повинна використовуватися на шкоду людині і суспільству.

Означені права громадян закріплюють статті 302 (право на інформацію) і 307 Цивільного кодексу України (захист інтересів фізичної особи при проведенні фото-, кіно-, теле- та відеозйомок) [4]. Зокрема, ч. 1 ст. 307 ЦК України передбачено, що фізична особа може бути знята на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку лише за її згодою. Згода особи на знімання на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку припускається, якщо зйомки проводяться відкрито на вулиці, на зборах, конференціях, мітингах та інших заходах публічного характеру. Частина 4 ст. 23 Закону України «Про інформацію» встановлює заборону на збирання відомостей про особу без її попередньої згоди, за винятком випадків, передбачених законом [5]. При цьому, відповідно до рішення Конституційного Суду України від 30 жовтня 1997 р., № 5-зп, забороняється не лише збирання, а й зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її попередньої згоди [6].

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

Зазначені норми свідчать про те, що права людини на недоторканість особистого життя суворо охороняються державою.

З'ясовуючи можливості правового регулювання використання контролюючих систем, необхідно звернутися до соціально-психологічної складової цієї проблеми. Зокрема, в Україні використовуються системи відеоконтролю відкритого і закритого типу. У першому випадку працівники знають, що вони попадають у поле зору засобів спостереження, а тому намагаються максимально добросовісно виконувати свої трудові функції. При використанні закритої системи працівники не підозрюють про відеоспостереження, а тому поводять себе як зазвичай. В обох випадках суттєве значення має психологічний аспект. У першому випадку – працівники можуть відчувати дискомфорт, поводитися скуто, що може призвести до зниження продуктивності праці як окремого працівника, так і колективу загалом. Тому про наявність і функціонування системи відеоконтролю будь-якого типу працівників має бути повідомлено. У другому випадку – працівники почуватимуть себе вільно. Однак при цьому роботодавець володітиме інформацією не лише про трудову діяльність працівника, а й матиме особистісні характеристики людини, на підставі чого можуть формуватися хибні висновки і прийматися управлінські рішення.

Підкреслимо, що примусовий характер використання технічних засобів контролю ґрунтується на психологічному впливі, який є легітимний, оскільки заснований на добровільному вольовому сприйнятті спостереження працюючим. Примусовість цих заходів виявляється у тому, що за допомогою спеціальних систем відеоконтролю особа змушена добровільно відмовитися від вчинення (готування) протиправних дій стосовно майна роботодавця (наприклад, викрадення матеріальних

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

цінностей, використання їх для власних цілей та ін.). Треба визнати й інше, використання спеціальних систем відеоконтролю мобілізує працівника при виконанні трудових обов'язків, спонукає до чіткішого дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

Тому має право на існування, але є дуже дискусійною, точка зору, що встановлення систем відеоконтролю за умови згоди на це працюючих, не порушує основних конституційних прав і свобод людини та громадянина у сфері трудових відносин. Якщо брати за основу позицію, що договір – це вершина правового регулювання праці у трудовому праві, то тоді означений вище погляд є вірним.

Однак насправді все набагато складніше. Попри отримання згоди на використання технічних засобів контролю, в таких діях роботодавця вбачається можливість незаконного втручання у приватне життя. Але не можна беззаперечно погодитися з цим твердженням, оскільки діяльність людини під час перебування її на робочому місці, не відноситься до категорії приватне життя. Це можна довести наступним. Наразі, у вітчизняній літературі не існує єдиного підходу до визначення приватного життя в аспекті права людини на невтручання у приватне та сімейне життя, а також не існує прикладів критичного осмислення позитивних і негативних аспектів вже існуючих визначень приватного життя [7, с. 112].

В юридичній науці поширена категорія «особисте життя». Це пояснюється, у першу чергу, її закріпленням у ст. 32 Конституції України, а по-друге – радянською традицією наукового аналізу цього суб'єктивного права людини. Р.О. Стефанчук визначає поняття «приватність» як соціальну цінність, охоплюючи всю приватну життєдіяльність людини, що організуються та здійснюються у сфері сімейних, побутових, особистих, інтимних та інших стосунків, які здійснюються в період вивільнення від

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

публічних субординаційних зобов'язань (трудових, службових, посадових, навчально-освітнянських, громадських та ін.). Категорія «приватності» є комплексною та такою, що суттєво ширша від інших суміжних категорій (приміром, «особисте життя»), оскільки суцільно поглинає всю сферу приватного життя фізичної особи [8, с. 69].

На думку Г. Лановенка до структури приватного життя належать інтимний, просторовий (куди відноситься вибір робочого місця), сімейний, релігійний, майновий, культурний, організаційний, оздоровчий, дозвільний та комунікаційний аспекти [7, с. 113, 114]. Те, що приватне життя виокремлюється зі сфери трудових відносин підтверджується і позицією І.Л. Петрухіна, який даному поняттю дав два визначення. Перше – приватне життя – це функціонування людини в особливій сфері сімейних, побутових та інтимних відносин, що не підлягають безпосередньому контролю з боку держави, громадських організацій, приватних осіб. Це свобода усамітнення, роздумів, переписки, ведення щоденників та інших записів, контактування з іншими людьми, свобода висловлювань і вчинків за межами службових відносин. Це стан обґрунтованої впевненості у тому, що особисті таємниці людини не будуть виявлені та розголошені. Друге – це можливість усамітнення, спілкування з близькими людьми, самовиражатися поза межами службових обов'язків [9, с. 64].

Отже, на думку фахівців із цивільного права, «приватне життя» – категорія, що не може існувати у рамках трудових правовідносин. Стаття 182 Кримінального Кодексу України [10] «порушення недоторканності приватного життя» передбачає кримінальну відповідальність за незаконне збирання, зберігання, використання або поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди або поширення цієї інформації у публічному виступі, творі, що публічно демонструється, чи в засобах

▪ Заходи запобігання розкраданню майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

масової інформації. У даному випадку йдеться про випадки незаконного використання інформації поза межами підприємств, установ і організацій.

При установці відеокамер у службових приміщеннях підприємства, включаючи робочі місця працівників, об'єкти забезпечення зберігання майна роботодавця чи контролю за дотриманням виробничих процесів, як мінімум, відсутній об'єкт злочину: відсутнє порушення права на недоторканність приватного та сімейного життя. Це, на думку Д. Крилова, пов'язано з тим, що сфера публічних дій, а саме такими є дії клієнтів або відвідувачів, не може бути віднесена до приватного життя особи, і тим більш не може бути його особистою таємницею. Також не може класифікуватися в якості приватного життя та особистої таємниці професіональна діяльність співробітників підприємства [11, с. 3].

Об'єктивна сторона злочину також відсутня, оскільки у ст. 182 КК України йдеться тільки про незаконне збирання конфіденційної інформації про особу, незаконне зберігання, поширення її у публічному виступі незаконне її поширення та незаконне використання [10]. Збирання ж інформації, що стосується особи, причому як відкрите, так і негласне не є незаконним, коли такі дії будуть проводитися зі згоди самої особи. Крім того, варто зазначити, що є інформація, яка хоч і належить до приватного життя особи, але в силу її загальної розповсюдженості не являється її приватною чи сімейною таємницею. Тому необхідно відмітити, що до приватного чи сімейного життя можна віднести тільки ті відомості, що не підлягають на думку особи, якої вони стосуються, розголошенню [11, с. 3].

Варто зазначити, що не є незаконним збирання інформації про приватне життя особи, коли така інформація перестала бути таємницею, внаслідок її розголошення особою до якої ця таємниця відносилася. Таким чином, коли особа, знаючи про відеоконтроль оголосила дану інформацію,

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimr.pdf>.

відсутнім є протиправність її отримання, оскільки ця інформація була надана працівником свідомо і добровільно.

Суб'єктивна сторона злочину також відсутня, оскільки відсутній умисел і зацікавленість в отриманні інформації про особу. Основна мета встановлення відеокамер не отримання будь-яких відомостей про особу працівника, а запобігання розкраданню майна роботодавця. Основною метою встановлення систем на місцях, де зосереджуються значні матеріальні цінності (склади готової продукції, металу, устаткування тощо) є фіксація фактів розкрадання як у робочий, так і не робочий час. Метою встановлення відеоспостереження на логістичних дільницях (зони вантаження-розвантаження, залізничні станції та ін.) є фіксація дій, які, у подальшому, можуть забезпечити власнику доказову базу у випадках спорів із контрагентами або особами, що вчинили корисливі правопорушення.

Встановлення відеообладнання в адміністративних приміщеннях має мету забезпечення збереження майна роботодавця, яке знаходиться на даному об'єкті (комп'ютерів, дорогого устаткування, грошових коштів).

У більшості випадків основною метою встановлення засобів відеоконтролю є не стільки виробничий процес, скільки забезпечення збереження майна підприємства і працівників, безперебійної роботи устаткування та механізмів. Більше половини фактів розкрадання, зареєстрованих в юридичних особах, здійснюється на підприємствах торгівлі, харчовій, переробній промисловості. У сфері виробництва промислової продукції, за статистичними даними, здійснюється їх у всякому разі менше на 15%. Між тим, як свідчать наукові дослідження, розкрадання на промислових підприємствах дуже поширені, значна їх частина залишається латентними, а тому не фіксуються статистичною

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

звітністю. Крадіжки спричиняють значну матеріальну шкоду промисловим підприємствам усіх форм власності, а отже й економіці в цілому [12, с. 12].

Таким чином, встановлення відеокамер незалежно від того, яку конкретну мету переслідує роботодавець: виявлення правопорушників, встановлення фактів розкрадання майна, забезпечення безпеки особливо важливих об'єктів, об'єднує основна мета – запобігання вчиненню розкрадання майна роботодавця.

Підсумовуючи вищесказане слід визначити такі основні позиції:

- а) встановлення системи відеоконтролю не порушує права людини на приватне життя, оскільки сфера приватного життя особи виходить за межі трудових правовідносин;
- б) функціонування систем відеоконтролю на підприємстві має ґрунтуватися на положеннях законодавчих і локальних актів;
- в) системи відеоконтролю встановлюються з метою запобігання розкрадання майна роботодавця;
- г) використання систем відеоконтролю здійснюється на принципах моралі, доцільності та обґрунтованості;
- ґ) примус виявляється в опосередкованому психологічному впливі, тобто примушенні особи відмовитися від вчинення протиправного діяння, яке матиме негативні наслідки для майна та правопорядку на підприємстві.

Таким чином, забезпечення режиму охорони майна є однією з важливих умов ефективного функціонування підприємства. Порушення режиму охорони є підставою застосування запобіжних заходів до працівників. Затримання працівників за порушення режиму охорони, припиняє вчинення як власне цього правопорушення, так і запобігає вчиненню інших, можливих, правопорушень.

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

Список використаних джерел

1. Зубок М.І. Безпека банківської діяльності: навч.-метод. посіб. / М. І. Зубок. – К.: КНЕУ, 2002. – 156 с.
2. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Текст законопроекту від 22.04.2013. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
3. Конституція України // Відом. Верховн. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
4. Цивільний кодекс України // Відом. Верховн. Ради України. – 2003. – №40-44. – Ст. 356.
5. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р., №2657-ХІІ // Відом. Верховн. Ради України. – 1992. – №48. – Ст. 650.
6. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» від 30.10.1997 р., №5-зп // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-97>.
7. Лановенко Г. Приватне життя людини як об'єкт правової охорони / Г. Лановенко // Право України. – 2005. – №12. – С. 112 – 116.
8. Стефанчук Р. О. До питання забезпечення цивільно-правової охорони приватного життя фізичної особи: досвід України та Німеччини / Р. О. Стефанчук // Університетські наукові записки. – 2005. – №4(16). – С. 68 – 72.
9. Петрухин И. Л. Частная жизнь (правовые аспекты) / И. Л. Петрухин // Гос-во и право. – 1999. – №1. – С. 64 – 73.
10. Кримінальний кодекс України // Відом. Верховн. Ради України. – 2001. – №25-26. – Ст. 131.
11. Крылов Д. О некоторых вопросах правомерности установки

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

систем видеонаблюдения на предприятии / Д. Крылов // Бизнес и безопасность. – 2004. – №4. – С. 3, 4.

12. Бобуа З.Б. Расследование и предупреждение краж, совершаемых в сфере промышленного производства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09 / З.Б. Бобуа. – Кемерово, 1999. – 169 с.

Ваганова І. М.

Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця

У даній статті розглянуті запобіжні заходи, що має право застосовувати роботодавець для збереження майна як підприємства, так і окремих працівників. Поручено питання про застосування засобів відеоконтролю як запобіжного заходу у трудовому праві. Визначено основні принципи застосування відеоконтролю як запобіжного заходу в трудових правовідносинах.

Ключові слова: «запобіжний захід», «розкрадання майна роботодавця», «пропускний режим», «порушення режиму охорони підприємства», «відеоконтроль».

Ваганова И. М.

Меры пресечения разворовывания имущества работодателя

В данной статье рассмотрены меры пресечения, которые имеет право применять работодатель для сохранения имущества как предприятия, так и отдельных работников. Затронут вопрос об использовании видеоконтроля как меры пресечения в трудовом праве. Определены основные принципы применения видеоконтроля как меры пресечения в трудовых правоотношениях.

▪ Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimrnr.pdf>.

Ключевые слова: «мера пресечения», «разворовывание имущества работодателя», «пропускной режим», «нарушение режима охраны предприятия», «видеоконтроль».

Vaganova I. M.

Restraint Measures of Employer Embezzlement.

The article is devoted to the measures of restraint that may be enforced by employer to preserve an enterprise's embezzlement and each employee's as well. It broaches a subject of video control use as a restraint measure in a law of employment. There are determined the main principles of video control use as measures of restraint in labor legal relations

Key words: «the measures of restraint», «embezzlement of property of employer», «admission mode», «violation of the mode of guard of enterprise», «video control».

-
- Заходи запобігання розкрадання майна роботодавця / І. М. Ваганова // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 1(9) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n1/14vimr.pdf>.