

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.3.32>

Юзько Тетяна Миколаївна,

доктор філософії, доцент кафедри соціально-економічних дисциплін,

Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського»

ORCID ID: 0000-0001-8368-0862

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ДЕРЖАВНОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

JUDICIAL DEFENSE AS A SPECIAL FORM OF STATE PROTECTION OF EMPLOYEE LABOR RIGHTS

Перш ніж перейти до правової характеристики державного захисту у сфері праці та теоретичного аналізу його складових елементів, зазначимо чинний Кодекс законів про працю (далі – Кодекс) в ст. 1 визначає всемірну охорону трудових прав працівників одним із пріоритетних завдань Кодексу. Відповідно до ст. 1. Проекту Трудового кодексу (далі – Проект) метою та завданням Трудового кодексу України є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців [1].

Актуальність феномену правового захисту обумовлена необхідністю забезпечення гармонійного функціонування трудових правовідносин, в межах яких реалізація суб'єктивних прав та виконання юридичних обов'язків стають безперешкодними. Тому, як зауважує С. І. Запара, держава в особі законодавчої, виконавчої та судової влади забезпечує ефективний та доступний механізм реалізації права на захист [2, с. 14]. У даній статті актуалізується увага на тому, яким має бути цей правовий захист, а конкретно у нашому випадку – судовий, та в чому полягає сутність його юридичної природи. Досліджено, що «захист» як такий первісно етимологічно та змістовно нерозривно пов'язаний з державою, яка, в свою чергу, виступає гарантом його закріплення та здійснення. Це пов'язано з тим, що держава в визначає та встановлює нормативні засади трудових правовідносин, визначаючи вектор та межі їх правового регулювання. Крім того, саме на державу покладається обов'язок створити «взаємні правові обмеження, які виключають можливість зловживання правом кожного суб'єкта проти інтересів його контрагента».

Підкреслюється у дослідженні той факт, що однією із найбільш ефективних форм захисту трудових прав є судовий захист, оскільки саме на органи судової влади покладений обов'язок ухвалювати законне та обґрунтоване рішення у справі. Як влучно відзначено у науковій літературі, суд виступає спеціалізованим державним органом, який здійснює функцію соціального контролю за наявності конфлікту між окремими членами суспільства, між ними та державою, який виник у будь-якій сфері діяльності людини, яка врегульована правом [3, с. 643].

Ключові слова: захист трудових прав, державний захист, судовий захист, соціальне партнерство.

Before moving on to the legal characteristics of state protection in the field of labor and the theoretical analysis of its constituent elements, note the current Code of Labor Laws (hereinafter - the Code) in Art. 1 defines comprehensive protection of labor rights of employees as one of the priority tasks of the Code. According to Art. 1. The draft Labor Code (hereinafter referred to as the Draft) aims and objectives of the Labor Code of Ukraine are to establish state guarantees of labor rights and freedoms of citizens, create proper, safe and healthy working conditions, ensure protection of the rights and interests of employees and employers [1].

The relevance of the phenomenon of legal protection is due to the need to ensure the harmonious functioning of labor relations, within which the realization of subjective rights and the fulfillment of legal obligations become unhindered. Therefore, as noted by S. I. Zapara, the state in the form of legislative, executive and judicial power provides an effective and accessible mechanism for the realization of the right to protection [2, p. 14]. This article focuses attention on what this legal protection should be, specifically in our case – judicial protection, and what is the essence of its legal nature. It has been studied that "protection" as such is originally etymologically and meaningfully inextricably linked with the state, which, in turn, acts as a guarantor of its consolidation and implementation. This is due to the fact that the state defines and establishes the normative principles of labor relations, determining the vector and limits of their legal regulation. In addition, it is the state that is responsible for creating "mutual legal restrictions that exclude the possibility of abusing the right of each subject against the interests of its counterparty".

The research emphasizes the fact that one of the most effective forms of protection of labor rights is judicial protection, since it is the judicial authorities that are responsible for making a legal and well-founded decision in the case. As aptly noted in the

scientific literature, the court acts as a specialized state body that performs the function of social control in the presence of a conflict between individual members of society, between them and the state, which arose in any sphere of human activity that is regulated by law [3, p. 643].

Key words: *protection of labor rights, state protection, judicial protection, social partnership.*

Постановка проблеми. Право на судовий захист завжди було і надалі залишається одним із важливих прав кожної особи, оскільки завдяки ньому можна реально відновити, захистити чи реалізувати своє порушене, невизнане або оспорюване право чи інтерес. З огляду на це його дослідження уже впродовж тривалого часу займає одне з пріоритетних місць у трудовому праві.

Наукове дослідження судового захисту як особливої державної форми захисту трудових прав працівника становить інтерес як з позиції теоретичного його визначення, сутності та структури права на судовий захист трудових прав, так і в аспекті практики функціонування судової системи і порядку практичної його реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання судового захисту трудових прав працівників частково досліджувалось у працях В. Я. Бурака, І. О. Давиденко, І. В. Лагутіною, В. В. Лазором, І. О. Іонніковою, Н. Б. Болотіною, І. В. Кисельовим, В. І. Смолярчуком і ряду інших науковців. Варто наголосити на тому, що досить вагомим є внесок цих та інших учених у розвиток доктрини трудового права, зокрема теорії судового захисту трудових прав, процедури врегулювання трудових спорів (конфліктів). Беручи до уваги стан та динаміку розвитку суспільства та держави, необхідність утвердження та якісного реформування судової гілки влади, процедури здійснення правосуддя, ключового значення набуває проблема вдосконалення права на судовий захист трудових прав як важливий складник організації системних соціально-економічних, судово-правових реформ [4, с. 175].

Формулювання мети статті. Метою статті є аналіз проблемних аспектів наукових поглядів щодо поняття, змісту та структури судового захисту як особливої форми державного захисту трудових прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Категорія державного захисту за своєю структурою досить складна та динамічна, оскільки об'єднує чималий суб'єктний склад та численний правовий інструментарій, а також – передбачає різноманітні форми взаємодії в процесі реалізації безпосередньо захисної та охоронної діяльності. В контексті досліджуваної проблематики варто зауважити, що при здійсненні правового захисту працівників у сфері праці ключова роль належить саме дер-

жаві. При цьому жодні зміни в системі трудового права, навіть при домінуванні приватних начал в правовому регулюванні відносин у сфері праці, не повинні стати поштовхом до зміщення акцентів у питаннях захисту прав працівника.

Змістовне наповнення терміну «державний захист» нерозривно пов'язане з такою категорією як правова (соціальна) політика держави, оскільки саме політичний курс визначає спрямованість захисту, що здійснюється на державному рівні, а також – його базисні та фундаментальні основи. Так, ст. 3 Основного Закону держави проголосила «людину, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю в Україні». «Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави». «Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [5]. Таким чином, правова політика держави покладена в основу державного захисту, якому властива соціальна спрямованість, а ключовим елементом відповідного взаємозв'язку є те, що вони зводяться до особистості. Свого часу А. С. Пашков зауважував, що становище особи в суспільстві служить однією з визначальних ознак соціальних відносин, а створення умов для її всебічного розвитку – інтегративною метою соціальної політики. Соціальна політика і соціальне законодавство, забезпечуючи баланс інтересів сторін трудового правовідношення, здійснюють переважно захист працівників [6, с. 472].

Отже, зважаючи на вищезазначене, пропонуємо розглянути категорію державного захисту через призму поєднання суб'єктів його здійснення, а також – напрямів діяльності, що реалізуються в його межах та, з огляду на це, виділити законодавчу, виконавчу та юрисдикційну (судову) форми здійснення державного захисту права на життя працівників у сфері праці.

Так, законодавча форма діяльності – це складна, нормативно-визначена та процесуально регламентована система взаємодії уповноважених державою суб'єктів, метою якої є створення трудового законодавства, що виступає базисом нормативного впорядкування відносин у сфері праці. Варто відзначити, що об'єктивно передумовою законотворчої діяльності є стійка соціальна потреба у наявності нормативно-правового акту, на підставі якого здійснюється правова регламен-

тація відносин у сфері праці та ефективно і безперешкодно використання прав в межах таких правовідносин.

«Єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент – Верховна Рада України» (ст. 75), а право законодавчої ініціативи в парламенті належить Президентові України, народним депутатам України та Кабінету Міністрів України (ст. 93) [5]. Варто відзначити, що діяльність вищевказаних суб'єктів спрямована на створення та розширення системи трудового законодавства, що є невідмінною умовою реалізації державного захисту у широкому розумінні даного явища правової дійсності. А результатом діяльності, що реалізується в межах законодавчої форми, є прийняття трудового законодавства та узгодження його із загально визначеними принципами правового регулювання відносин у сфері праці. В сучасних умовах та з урахуванням змін, яких зазнала система трудового права, законодавство, що регламентує соціально-трудові відносини, визначає старт правового регулювання відносин у сфері праці та окреслює межі нормативного впливу, цим самим визначаючи фундаментальні основи захисної діяльності.

Матеріальні та духовні цінності, завдяки яким існує та може існувати суспільство, створюються працею людини. Людина є носієм унікальної природної здатності до праці, яка виконує цю трудову діяльність. Природна здатність людини до праці є основою, головною частиною існування держави і суспільства. Тому носія унікальної природної здатності до праці – людину, яка виконує цю трудову діяльність, держава має стимулювати та охороняти всіма притаманними цивілізованому суспільству правовими засобами [7, с. 13].

Наступною формою реалізації державного захисту є виконавча. Діапазон впливу на відносини у сфері праці різноманітний та охоплює наступні напрями: нагляд, контроль та соціальне партнерство. Одним з основних способів державного захисту трудових прав громадян є належне нормативно-правове закріплення трудових прав та державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, які місять норми трудового права. При цьому нагляду і контролю притаманна так би мовити подвійна функція. З однієї сторони, держава в особі уповноважених державних органів здійснює контроль за захистом трудових прав, з іншої – держава контролює якість виконання функцій щодо нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства уповноваженими на те суб'єктами. Варто зауважити, що чинне зако-

нодавство не розмежовує «нагляд» та «контроль», а вживає їх у поєднанні. Зокрема, норми щодо нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю у безпосередньому поєднанні містяться у главі XVIII КЗпП України, а також в інших спеціалізованих нормативних актах. Натомість, наукова доктрина у цьому питанні неоднозначна. Так, О. В. Смирнов дотримується точки зору про нерозривний взаємозв'язок між цими поняттями і розглядає їх тільки в поєднанні між собою, однак, зауважує про різний етимологічний зміст, покладений в основу кожного з них. В найбільш загальному вигляді «нагляд» та «контроль» означають нормативно-регламентовану діяльність компетентних органів держави, спрямовану на захист трудових прав працівників. У процесі означеної діяльності ці органи попереджають і виявляють порушення трудового законодавства з боку органів працевлаштування та уповноважених ними осіб, відновлюють трудові права працівників і притягують до відповідальності винних у порушенні цих прав. При цьому нагляд за дотриманням трудового законодавства означає перевірку законності рішення роботодавця, а контроль – перевірку цього рішення в аспекті законності та доцільності. У свою чергу, О. Г. Серeda категорично висловлюється про необхідність розмежування «нагляду» та «контролю», пояснюючи таку позицію тим, що нагляд має зовнішню спрямованість на об'єкти інших систем, а контроль може здійснюватися і всередині системи. Крім того, нагляд означає перевірку рішення роботодавця з точки зору його законності, а контроль – перевірку такого рішення у площині не тільки законності, але й доцільності та ефективності [8, с. 229].

Якщо проаналізувати повноваження органів у сфері нагляду і контролю на державному і місцевому рівнях, то можна зробити висновок, що простежується органічний взаємозв'язок охорони праці з наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства, що є важливим і ефективним у забезпеченні права на життя працівників у сфері праці. Наглядові і контрольні відносини, що виникають у сфері трудових відносин диктують і особливий арсенал правових засобів, що засновані на єдності механізмів централізованого і локального характеру.

Загальноприйнятим в рамках наукової теорії є твердження, що виконавча форма державного захисту реалізується за допомогою нагляду та контролю, що здійснюють уповноважені державою суб'єкти в межах законодавчо визначених повноважень. Однак, в межах трудових правовідносин та відносин, що тісно пов'язані з трудовими,

з метою забезпечення їх гармонійного та стабільного функціонування, вагоме значення належить інституту соціального партнерства, як одному із напрямків реалізації соціальної політики держави. Як відомо, система державного захисту права у сфері праці – складна та динамічна система взаємодії суб'єктів трудового права. В свою чергу, відносини, що виникають з приводу організації та здійснення соціального партнерства, є однією з перспективних форм такої взаємодії.

Організація соціального партнерства, здійснювана державою, є «не чим іншим як упорядкування суспільних відносин завдяки використанню специфічних засобів. Очевидно, що цей принцип так чи інакше держава покликана реалізувати під час здійснення всієї своєї діяльності – законодавчої, виконавчої, юрисдикційної [9, с. 154–155]. Аналізуючи правову природу соціального партнерства, можна зробити висновок, що відповідне явище правової дійсності та інноваційний напрям державної політики в сучасних реаліях одночасно є фундаментальною основою захисту, що реалізується на державному рівні, методом його здійснення та критерієм оцінки ефективності останнього. Крім того, відносини соціального партнерства є об'єктивною передумовою здійснення законотворчої функції державою, що розглядається в якості однієї з форм державного захисту у сфері трудової діяльності.

Одним з механізмів захисту працівника у сфері праці відіграє юрисдикційна (судова) форми захисту. Сучасне трудове право є «живим», адже віддзеркалює практику захисту трудових прав. Крім того, поряд з іншими формами захисту, що передбачені чинним законодавством, судова форма по праву визнається найбільш ефективною. Така ситуація обумовлена тим, що органи судової влади володіють дієвими та реальними механізмами, що забезпечують винесення законного та обґрунтованого рішення за результатами розгляду того чи іншого трудового спору. Судова форма захисту окреслена чітким порядком здійснення дій, направлених на захист трудових прав. Зокрема, В. І. Тертишников з цього приводу підкреслив, що складний зміст процесуальної форми полягає у регламентації поетапного розгляду цивільно-правового спору та гарантій особистості і правосуддя, що сприяють досягненню мети судочинства [10, с. 410]. На сучасному етапі «право на судовий захист покликане виконати важливе завдання: забезпечити та утвердити цінність особи працівника у сфері праці» [11, с. 21]. У ст. 8 Загальної Декларації прав людини зазначається, «що кожна людина має право на ефективне

поновлення у правах компетентними національними судами у разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом» [12, с. 16]. Стаття 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачає «право на справедливий суд» [13]. Стаття 55 Основного Закону Держави – Конституції України закріпила одне з базових положень національного законодавства, а саме – права і свободи людини і громадянина захищаються судом [5]. Згідно ст. 4 Цивільного процесуального кодексу України «кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів» [14].

Судовий захист права працівників у сфері праці є закономірним та діалектичним поєднанням матеріально-правової та процесуальної сторін відповідного явища правової дійсності. Так, матеріально-правовий аспект передбачає власне право на судовий захист, право, що порушене, а також – комплекс правового інструментарію, за допомогою якого можлива належна реалізація такого захисту. В свою чергу, процесуальна сторона є сферою практичної реалізації структурних елементів матеріально-правової складової судового захисту. До прикладу, Бурак В. Я. «під судовою формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників розуміє одну з юрисдикційних форм захисту трудових прав, яка реалізується шляхом здійснення правосуддя з метою захисту і відновлення порушених трудових прав та законних інтересів працівника» [15, с. 179]. Звісно, захист трудових прав працівників має свої особливості. Такі особливості повинні адекватно відповідати нерівному становищу працівника та роботодавця як суб'єктів трудового права [16, с. 94]. Варто зазначити, що в юридичній науці право на судовий захист розглядають не лише як суб'єктивне конституційне чи процесуальне право, а і як юридичну гарантію, як принцип цивільного судочинства, як інститут галузі трудового права. Однак, право на судовий захист «є одним із аспектів реалізації захисної функції трудового права», яка зокрема забезпечується створенням ефективного механізму захисту трудових прав шляхом звернення до суду [17]. Так, у висновку Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у цивільній справі № 760/9521/15 було зазначено, «що, рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, підлягає негайному виконанню відразу після його оголошення» [18]. Верховний Суд в постанові від 24.01.2019 року

звернув увагу, що «належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі необхідно вважати видання власником про це наказу, що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків» [18].

Можна зробити висновок, що на законодавчому рівні передбачений обов'язок роботодавця негайного поновлення працівника на роботі. Вказаний обов'язок про поновлення працівника на роботі, шляхом видання наказу, виникає у роботодавця відразу після оголошення рішення суду. При цьому, не має значення та обставина, чи буде рішення суду оскаржуватися роботодавцем.

Ще один приклад з судової практики. Так, висновком сформульованим Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду під час розгляду справи №297/3092/15-ц від 30 травня 2018 року [19], «було зауважено на те, що рішення атестаційної комісії не є достатнім доказом того, що працівник не відповідає займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації. У даній справі звільнений працівник звернувся до суду із позовом про скасування наказу про звільнення, мотивуючи свої вимоги тим, що рішення атестаційної комісії, на підставі якої було видано наказ про звільнення є необґрунтованим» [19].

Судом першої інстанції працівнику було відмовлено у задоволенні позовних вимог у зв'язку з тим, що «звільнення було проведено за наявності згоди профспілкової організації». Судом було враховано факт винесення працівнику догани за порушення трудової дисципліни ще до проведення атестації та констатовано, «що позивач не володіє державною мовою».

Рішення суду першої інстанції було скасовано рішенням апеляційного суду та ухвалено нове рішення, за яким позов було задоволено. Рішення суду апеляційної інстанції мотивовано тим, що процедура звільнення, передбачена трудовим законодавством, не є дотриманою, а «неспроможність працівниці виконувати посадові обов'язки не є достатніми та допустимими доказами» [19]. Судом касаційної інстанції було зазначено, що «висновок суду не може ґрунтуватися лише на матеріалах атестаційної комісії й показаннях свідків за відсутності інших об'єктивних даних» [19]. Було зауважено, що ті аргументи що позивач не

знає української мови і внаслідок цього не може виконувати посадові обов'язки є необґрунтованими, оскільки посаду бібліотекаря позивач займає з 2008 року і протягом вказаного періоду роботи ніяких питань не виникало з даного приводу. Заява, написана позивачем угорською мовою, свідчить лише про її володіння і не може бути достатнім доказом незнання української мови позивачем.

Вказане ще раз говорить про те, що судовий захист права на працю – це законодавчо визначена та юридично гарантована можливість особи звернутися за захистом своїх невизнаних, порушених, оспорюваних прав за допомогою матеріальних, процесуальних засобів, способів та форм захисту права на працю. Одним із аспектів поняття права на судовий захист права на працю є його розуміння як юридичної гарантії в складі комплексної захисної функції трудового права [17].

Висновки. Отже, виходячи з вищезазначеного, можна спробувати виділити наступні ознаки судової форми захисту трудових прав:

- 1) метою такої форми захисту є відновлення порушених, невизнаних чи оспорюваних прав та інтересів працівників;
- 2) органи судової влади виступають гарантом захисту трудових прав;
- 3) діяльність судових органів здійснюється на основі конституційних принципів, цивільно-правовими способами і засобами;
- 4) окреслена чітким порядком здійснення процесуальних дій;
- 5) прийняття законного і обґрунтованого судового рішення за результатами розгляду того чи іншого трудового спору.

Таким чином, судовий захист трудових прав є закономірним та діалектичним поєднанням матеріально-правової та процесуальної сторін відповідного явища правової дійсності. Так, матеріально-правовий аспект передбачає власне право на судовий захист, право, що порушене, а також – комплекс правового інструментарію, за допомогою якого можлива належна реалізація такого захисту. В свою чергу, процесуальна сторона є сферою практичної реалізації структурних елементів матеріально-правової складової судового захисту.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 (реєстр 2410). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
2. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку: монографія. Суми: Сумський національний аграрний університет, 2013. 380 с.
3. Трудове право України: навч. посіб. / В. В. Бонтлаб, К. М. Біда, В. Л. Костюк, Я. М. Сімутіна, І. Р. Вітик, В. П. Мельник, О. Я. Мельник; за заг. ред. В. Л. Костюка. Київ: Промінь, 2010. 280 с.

4. Прогонюк Л. Ю. Судовий захист як юридична гарантія прав осіб, звільнених за систематичне порушення трудових обов'язків. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. С. 175–181. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/12462/Prohoniuk%20L.%20Yu.%20Judicial%20remedy%20as%20a%20legal%20guarantee%20of.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/Z960254K?an=1>
6. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
7. Процевський О. І. Чинники, що визначають доктрину трудового права. Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2013. 560 с.
8. Середа О. Г. Поняття і сутність нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Публічне право*. 2012. № 4(8). С. 227–231.
9. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. 3-тє вид., перероб. і доп. Харків: ФІНН, 2010. 752 с.
10. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
11. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія. Хмельницький: Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2010. 167 с.
12. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015
13. Про захист прав і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 4 листопада 1980 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
14. Цивільно-процесуальний кодекс України: Закон України від 03 жовтня 2017 р. № 1618-IV. URL: zakon.rada.gov.ua/go/1618-15
15. Бурак В. Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник ЛНУ ім. І. Франка*. 2009. Вип. 48. С. 177–182.
16. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2009. № 3. С. 94–99. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtp.pdf>
17. Яцкевич І. І. Судовий захист права на працю як юридична гарантія його реалізації. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Малинівські читання». URL: ekmaig.ukma.edu.ua/.../Yatskevych_Sudovy_i_zakhyst_prava_na_pratsiu%202015%29.pdf?..
18. Постанова Верховного Суду України від 24 січня 2019 року справа № 760/9521/15-ц. URL: www.euroosvita.net/prog/print.php/prog/print.php?id...
19. Постанова Верховного Суду України від 30 травня 2018 року справа № 297/3092/15-ц. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/74439968>