

# ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 349.2 (477)

У. П. Бек

Навчально-науковий Інститут права та психології  
Національного університету “Львівська політехніка”,  
канд. юрид. наук,  
асистент кафедри цивільного права та процесу,

## ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ ПРАЦІВНИКА

© Бек У. П., 2016

З'ясовано зміст поняття “трудовий спір” та визначено юрисдикцію судів щодо його вирішення. Визначено специфіку розгляду трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених з різних підстав, передбачених трудовим законодавством. Детально проаналізовано особливості відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням.

Ключові слова: трудовий спір, судовий розгляд, незаконне звільнення, поновлення на роботі, моральна шкода.

У. П. Бек

## ОСОБЕННОСТИ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ РАБОТНИКА

Выяснено содержание понятия “трудовой спор” и определена юрисдикция судов по его решению. Определена специфика рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе работников, уволенных по разным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Детально проанализированы особенности возмещения морального вреда, причиненного незаконным увольнением.

Ключевые слова: трудовой спор, судебное разбирательство, незаконное увольнение, восстановление на работе, моральный вред.

У. П. Бек

## PECULIARITIES OF SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES ON RESTORATION ON WORK OF THE EMPLOYEE

It is shown meaning of labor dispute and determined jurisdiction of the courts of his decision. The specificity of consideration of labor disputes for reinstatement of workers dismissed for various reasons stipulated by labor legislation. A detailed analysis features compensation for moral damage caused by unlawful dismissal.

Key words: labor dispute, litigation, wrongful dismissal, reinstatement, moral damages.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Трудові спори, які виникають на етапі звільнення працівника з роботи (розірванням чи припиненням трудового договору), належать до індивідуальних трудових спорів і

переважно передаються для безпосереднього розгляду судами. Порядок вирішення таких спорів передбачено Главою XV КЗпП України. Водночас, зважаючи на застарілість цього законодавчого акту та динаміку трудових правовідносин, потрібно відзначити наявність чималої кількості проблем у правозастосовній діяльності та неоднозначність судової практики їх вирішення.

Для забезпечення ефективності розгляду та вирішення спорів у сфері трудового права, а також створення єдиної судової практики у відповідній галузі, низку постанов прийнято пленумом Верховного Суду України. Останні стосуються як порядку застосування трудового законодавства загалом, так і особливостей вирішення спорів з окремих питань у відповідній сфері. Водночас недостатньо уваги у цих постановах присвячено питанням поновлення працівника на роботі. Поза тим, більшість із них прийнято ще у 90-ті роки, що свідчить про їх застарілість та неактуальність.

Поза тим, розгляд судами спорів з приводу поновлення працівника на роботі ускладнюється значним обсягом та диференціацією нормативно-правових положень, які мають бути опрацьовані та відібрані для застосування до конкретних правовідносин. Цю проблему поглиблюють також завантаженість судової системи та відсутність поділу суддів, залежно від спеціалізації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які опирається автор.** У сучасній науці трудового права відсутня комплексна робота, присвячена саме трудовим спорам, які виникають з приводу поновлення працівника на роботі. Водночас, частково питання розгляду трудових спорів у судах досліджено у статтях Г. І. Давиденко, В. Н. Толкунової, П. І. Шевчука та підручниках за редакцією В. В. Жернакова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського тощо.

Спробу вирішити певні проблеми судового розгляду трудових спорів зробив на дисертаційному рівні В. І. Мартиненко. Порядок вирішення трудових спорів в Україні досліджено також у посібнику В. Я. Бурака.

**Мета статті.** На основі аналізу судової практики визначити особливості розгляду трудових спорів про поновлення працівника на роботі та внесення власних пропозицій щодо удосконалення цього процесу.

**Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Перш ніж перейти до безпосереднього дослідження порядку розгляду та вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі у судовому порядку, необхідно з'ясувати сам зміст поняття “трудоий спір”. У науці трудового права можна виділити два підходи до його визначення. Згідно з першим із них, це спір, який виникає між працівником (колективом працівників) та роботодавцем з приводу застосування норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов праці [1, с. 20; 2, с. 4; 3, с. 30], укладення, зміни та виконання колективного договору (угоди) [4, с. 151]. Натомість, представники другого підходу поняттям “трудоий спір” позначають спір, який виникає з питань застосування норм трудового права до конкретних правовідносин, встановлення нових умов праці, не врегульованих законодавством, додержання прав та обов'язків їх суб'єктами [5, с. 324, 325; 6, с. 274, 275]. Більш виправданим, на нашу думку, є другий підхід, однак він потребує уточнення. Так, спори щодо дотримання прав та обов'язків суб'єктів є складовою спорів про застосування норм трудового права, адже права та обов'язки відповідних суб'єктів визначаються саме у законах, підзаконних нормативних актах, угодах та договорах різного рівня.

Важливою складовою змісту поняття “трудоий спір” є також момент його виникнення. Так, на думку більшості представників науки трудового права (В. Я. Бурака [1, с. 16], В. В. Жернакова [7, с. 470], А. М. Комаренка [4, с. 151], В. І. Мартиненка [8, с. 11, 2], В. Н. Толкунової [2, с. 4], П. І. Шевчука [3, с. 30]), трудоий спір виникає з моменту звернення до органу, компетентного вирішувати розбіжності між працівником та роботодавцем. Дещо іншу позицію висловлюють В. І. Прокопенко [9, с. 431] та А. С. Голощанов [10, с. 7]. На їхню думку, про наявність трудового спору можна говорити з моменту виникнення розбіжностей між працівником

та роботодавцем, незалежно від того, в якій формі їх вирішуватимуть [9, с.431]. Ми схильні підтримувати підхід першої групи науковців, оскільки певні розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем на різних етапах трудових відносин між ними, можуть вирішуватися самостійно цими суб'єктами, і це ще не свідчить про наявність трудового спору. Про спір, на нашу думку, можна говорити на етапі, коли сторони звернулися до третього незалежного суб'єкта за допомогою для вирішення розбіжностей. Яскраво це проявляється на прикладі вирішення будь-якого трудового спору судом. Адже звернутися до суду суб'єкт вправі, лише коли його право не визнано, порушено або ж оспорується.

Узагальнюючи, вважаємо, що трудовий спір – це спір, який виникає між працівником та роботодавцем з приводу встановлення нових або зміни існуючих умов праці чи застосування законодавства про працю з моменту звернення до компетентного органу для його вирішення.

Вже на етапі виникнення трудового спору про поновлення працівника на роботі сторона (а такою у цій категорії спорів завжди є працівник, прокурор чи профспілковий орган в інтересах працівника) стоїть перед проблемою вибору суду, компетентного вирішувати відповідний спір, оскільки чинним законодавством розмежовано юрисдикцію судів у цих категоріях справ, залежно від правового статусу суб'єкта, який звертається із позовом про поновлення на роботі. Так, за загальним правилом такі спори розглядаються в порядку цивільного судочинства районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [11, ст.ст. 231, 232].

Окремий порядок розгляду передбачено для трудових спорів, які виникають з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби [12, ч. 2 ст.17]. Публічна служба, відповідно до чинного законодавства, – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [12, п. 15 ч. 1 ст. 3].

Отже, спори з приводу поновлення на роботі суддів, прокурорів, слідчих прокуратури, військовослужбовців та інших суб'єктів, які були прийняті на публічну службу, вирішуються в порядку, передбаченому КАС України. Поза тим, такі спори розглядаються судами різних ланок. Так, вимога поновити на роботі посадову особу місцевого самоврядування, посадову чи службову особу органу місцевого самоврядування повинна бути пред'явлена до місцевого загального суду як адміністративного [12, п. 1 ч. 1 ст. 18]. Спори, де стороною виступає орган державної влади, інший державний орган, орган влади Автономної Республіки Крим, обласна рада, Київська, Севастопольська міська рада, їх посадова чи службова особа, крім випадків, передбачених законом, вирішуються окружними адміністративними судами [12, п. 1 ч. 2 ст. 18]. До компетенції Вищого адміністративного суду України як суду першої інстанції належать спори, у яких стороною є Верховна Рада України, Президент України, Вища рада юстиції України чи Вища кваліфікаційна комісія суддів України [12, ч. 4 ст. 18]. Отже, юрисдикція суду та ланка судової влади, які вправі розглядати трудовий спір про поновлення працівника на роботі, визначаються залежно від правового статусу сторін такого спору.

Верховний Суд України також звертає увагу, що справи про поновлення працівника на роботі розглядаються у порядку позовного провадження, незалежно від того, хто звернувся до суду з відповідною вимогою [13, п. 5]. Відповідні суб'єкти мають право подати позовну заяву за місцем проживання працівника чи знаходженням роботодавця у місячний термін з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки [11, ч. 1 ст. 233].

З'ясувавши процедурні питання вирішення трудових спорів, спробуємо розглянути особливості розгляду та вирішення таких спорів, які зумовлені застосуванням вже норм матеріального права.

Вирішуючи трудові спори про поновлення на роботі, суд перевіряє дотримання умов припинення трудового договору: наявність законної підстави; дотримання встановленого порядку; належним чином оформлений юридичний факт [14, с. 76]. Водночас, кожна з таких умов має свої особливості, залежно від суб'єкта, який ініціював розірвання трудового договору. Відповідно до КЗпП України трудовий договір може бути розірвано за ініціативою працівника чи роботодавця або

за взаємною згодою сторін такого договору. Однак, потрібно мати на увазі, що в період тимчасової непрацездатності працівника чи перебування його у відпустці трудовий договір не може бути припинено з ініціативи роботодавця [13, п. 17].

Аналізуючи судову практику, можемо з упевненістю сказати, що більшість трудових спорів становлять спори про поновлення на роботі працівника, звільненого з ініціативи роботодавця на підставі ст.ст. 40, 41 КЗпП України. Закон забороняє роботодавцю з власної ініціативи звільняти матерів, які мають дітей віком до 3 років, одиноких матерів з дітьми до 14 років або дітьми-інвалідами [11, ст. 184].

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадків, передбачених статтями 43 і 43(1) КЗпП України. Якщо судом під час розгляду трудового спору виявлено порушення цієї норми, то суду необхідно зупинити провадження по справі, запитати згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови в наданні згоди, розглядати спір по суті [11, абз.10 ст. 43; 13, ч.5 п.15]. Однак, згода чи відмова профспілки звільнити працівника не впливають на подальший розгляд справи. Тому, на практиці зустрічаємо випадки, коли суди розглядають справи, не запитуючи згоди профспілки. Так, 11 січня 2013 року Центрально-Міський районний суд міста Кривого Рогу Дніпропетровської області розглянув справу про поновлення на роботі працівника Приватного акціонерного товариства “Трест “Кривбасшахтопроходка”. У процесі вирішення справи було виявлено, що працівника звільнено без згоди профспілки, членом якої той був. Суд, не запитуючи згоди профспілки, вирішив справу на користь працівника через непопередження працівника за два місяці про подальше звільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці [15].

Найбільш поширеною підставою звільнення працівника роботодавцем є зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п.1 ст. 40 КЗпП України). Розглядаючи спори, які виникли через звільнення працівника за цією підставою, суд повинен першочергово з’ясувати наявність причинного зв’язку між скороченням чисельності чи штату працівників з реорганізацією, перепрофілюванням або іншими змінами в організації виробництва і праці.

Існують спори про поновлення на роботі працівника, який був звільнений через простій, зупинення роботи підприємства у зв’язку з кризою, фінансовими ускладненнями, відсутністю фінансування, посилаючись на п. 1 ст. 40 КЗпП України. Науковці такі обставини розглядають як зміни в організації виробництва і праці [16, с.34]. Однак, на нашу думку, сам по собі простій чи інші перелічені обставини не можна вважати змінами в організації виробництва і праці. Вони лише можуть бути причинами проведення таких змін, про що роботодавцем має бути прийняте відповідне рішення, видано наказ про скорочення чисельності або штату працівників та повідомлено про це працівників не пізніше як за два місяці до звільнення.

Розглядаючи спори про поновлення працівника, звільненого на підставі п.1 ст.40 КЗпП України, суд повинен також перевірити, чи дотримано законодавчих гарантій для працівників. Такими є: 1) переважне право на залишення працівника на роботі, де має бути враховано не лише кваліфікацію або продуктивність праці [11, ст. 42], а й дисциплінованість працівника [17, с. 215] та його правовий статус (у випадку, коли інші умови рівні) [11, ч. 2 ст. 42]; 2) вивільнення працівників не швидше як за два місяці після їх письмового попередження (починає спливати з моменту ознайомлення працівника з попередженням) [1, с. 57].

Особливі правові наслідки має розгляд справ про поновлення на роботі працівника, звільненого через ліквідацію підприємства, установи чи організації. Якщо суд виявить, що працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, він не може поновити працівника на роботі через ліквідацію, тому визнає працівника звільненим з моменту набрання законної сили рішенням суду про ліквідацію, а за період вимушеного прогулу зобов’язує роботодавця виплатити цьому працівникові заробітну плату [11, ч.3 п.18].

Звільнення працівника з ініціативи роботодавця можливе також у зв'язку з виявленою невідповідністю його виконуваний роботі [11, п.2 ст.40]. Відповідно до п.2 ст.40 КЗпП України та п.21 постанови Пленуму Верховного Суду України [13], звільнення працівника за цією підставою є законним, якщо дотримано таких умов. Першою умовою є те, що працівник не виконує, неналежно виконує або не має права виконувати роботу, зумовлену трудовим договором, а також відмова у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до такої таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

Другою умовою законності звільнення є низька якість роботи через відсутність кваліфікації чи стан здоров'я. Відсутність кваліфікації потрібно розуміти як відсутність певних знань, навичок, а також освіти чи певного права (наприклад, права керування транспортним засобом), якщо це є обов'язковим [13].

Відмова працівника від запропонованої йому іншої роботи, яка відповідає його кваліфікації чи стану здоров'я, належить до третьої умови звільнення.

Окрему категорію справ становлять спори про поновлення на роботі працівників, які звільнені через порушення трудової дисципліни. Відповідне звільнення може відбуватися в порядку накладення дисциплінарного стягнення та без застосування цього порядку. Такий поділ має важливе значення для правильного розгляду судами відповідних спорів. Так, дисциплінарним стягненням вважається звільнення через: систематичне 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; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; одноразове грубе порушення трудових обов'язків [13, ч.1 п.22]. Розглядаючи відповідні трудові спори, суд повинен першочергово перевірити, чи дотриманий порядок застосування дисциплінарних стягнень: 1-місячний термін накладення від дня його виявлення, але не пізніше шести місяців з дня вчинення [11, ст.148]; відсутність інших дисциплінарних стягнень за цей проступок; причинний зв'язок дій (бездіяльності) працівника із негативними наслідками (шкодою).

Прогул або поява на роботі в нетверезому стані є підставами звільнення працівника, якщо він вчинив відповідні порушення не лише на робочому місці, а на території підприємства, установи, організації у робочий час [13, п.24].

Звільнення працівника за п.3 ст.40 (систематичне невиконання трудових обов'язків) чи п.1 ст.41 (одноразове порушення трудових обов'язків) КЗпП України залежить від тяжкості такого порушення, оскільки за одноразове порушення працівник може бути звільнений лише якщо воно є грубим. Як приклад одноразового грубого порушення працівником трудових обов'язків, Верховний Суд України називає суттєве порушення фінансової дисципліни, відмову допустити посадових осіб контролюючих органів до перевірки діяльності організації [17, с.216]. Крім цього, визначено чіткий перелік суб'єктів, які можуть бути звільнені за одноразове грубе порушення. Такими є: керівник підприємства, установи, організації (філіялу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступники, а також службові особи, яким присвоєно персональні звання, і службові особи державної контрольно-ревізійної служби та органи державного контролю за цінами [11, п.1 ст.41]. Службовими особами, яким присвоєно персональні звання, є головний бухгалтер підприємства, установи, організації, його заступники, а також службові особи митних органів, державних податкових інспекцій [13, ч.1 п.27].

Якщо порушення трудових обов'язків не є грубим, то працівник може бути звільнений у випадку систематичності таких порушень. У формулюванні підстави звільнення (п. 3 ст.40 КЗпП України) визначено, що систематичним є порушення, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. Такі заходи мають бути законними, накладеними не пізніше одного року і не зняті достроково.

Окремо виділяємо спори щодо незаконного звільнення через винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального вчинку, не сумісного з продовженням такої роботи; перебування всупереч вимогам Закону України “Про запобігання корупції” у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи; (п.п. 1<sup>1</sup>-4 ст. 41 КЗпП України). Особливістю відповідної категорії справ є те, що суди повинні перевірити правовий статус працівника, який звернувся для поновлення на роботі, оскільки законодавством передбачено вичерпний перелік суб’єктів, які можуть бути звільнені за цією підставою. В одних випадках такі суб’єкти визначені у формулюванні підстави звільнення (п.1-1, 2 ст. 41 КЗпП України), в інших закріплено посилання до нормативно-правового акту, де є такий перелік (п.4 ст. 41 КЗпП України) або ж з цього приводу існує роз’яснення Пленуму Верховного Суду України (п.3 ст. 41 КЗпП України).

Окремою категорією справ є спори про поновлення на роботі працівника, який звільнився з власної ініціативи. Такі спори трапляються вкрай рідко, оскільки звільнення з роботи було волевиявленням заявника, крім випадків, коли працівник не з власної волі вирішив звільнитися з роботи. Тому, для того, щоб вирішити спір на користь працівника, у суді має бути доведено, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору [13, ч.1 п.12]. Як зазначає Пленум Верховного Суду України, подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом [13, ч.1 п.12].

Розглянувши особливості розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених з різних підстав, виділяємо ще одну особливість, яка приманна усім трудовим спорам. До такої належить необмеженість суду під час розгляду справ про поновлення на роботі позовними вимогами заявника. В основному, вихід судами за межі позовних вимог проявляється у зобов’язанні роботодавця відшкодувати працівнику моральну шкоду в випадку встановлення факту незаконності звільнення.

Поза тим, працівник вправі самостійно пред’явити вимогу про відшкодування моральної шкоди, заподіяної йому незаконним звільненням. Як свідчить практика, такі позови працівники пред’являють як одночасно із основними вимогами про поновлення на роботі [18], так і окремо [19]. Відповідна вимога підлягає задоволенню лише у тому випадку, якщо трудовий спір буде вирішено на користь особи, яка просить про моральну компенсацію.

Основною проблемою справ про компенсацію моральної шкоди є відсутність певних кількісних критеріїв чи меж її виплати. Тобто, суди на власний розсуд визначають розмір такої шкоди, перевіряючи, одночасно, її наявність, протиправність діяння заподіювача шкоди, наявність причинного зв’язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні [20, ч. 2 п. 5]. На практиці, визначаючи розмір шкоди, суди часто посилаються на вимоги розумності та справедливості. Зокрема, з цих мотивів Печерський районний суд міста Києва 27 квітня 2015 року прийняв рішення про часткове задоволення вимог щодо відшкодування моральної шкоди [21].

У деяких випадках, суд частково задовольняє вимоги про виплату моральної шкоди, посилаючись на те, що задоволення основних вимог є елементом відшкодування моральної шкоди. Наприклад, 23 липня 2012 року Хмельницький міськрайонний суд Хмельницької області задовольнив позов в частині стягнення моральної шкоди частково – в розмірі 300,00 грн, вказуючи на те, що сам по собі факт задоволення позову щодо поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу є елементом відшкодування завданої моральної шкоди [22]. Однак, як зазначає Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних та кримінальних справ, компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових прав, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення [23, ч.3 п.5]. Тому наведені мотиви зменшення розміру моральної шкоди судом є незаконними.

**Висновки.** Підсумовуючи аналіз особливостей розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі, варто зазначити, що такі спори вирішуються в порядку цивільного або ж адміністративного судочинства, залежно від правового статусу сторін чи сторони такого спору. На практиці існує чимало розбіжностей у застосуванні норм трудового законодавства, якими закріплено різну процедуру звільнення залежно від підстав, що потребує виваженого та системного підходу до розгляду цієї категорії справ.

Позови про компенсацію моральної шкоди мають факультативний характер і можуть бути задоволені лише після вирішення основного позову на користь працівника. Не можна зменшувати розмір компенсації за моральну шкоду, посилаючись на те, що частково така шкода була компенсована задоволенням вимог під час вирішення індивідуального трудового спору.

1. Бурак В. Я. *Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні* / В. Я. Бурак // К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. – 382 с. 2. Толкунова В. Н. *Справочник судьи и адвоката по трудовым делам* / В. Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 288 с. 3. Шевчук П. І. *Вирішення судами колективних трудових спорів (конфліктів)* / П. І. Шевчук // *Вісник Верховного Суду України*. – 1999. – № 6(16). – С. 30-33. 4. Комаренко А. М. *Щодо поняття трудових конфліктів та порядку їх розгляду* / А. М. Комаренко // *Актуальные проблемы государства и права*. – Одесса: Астро-Принт, 1998. – 230 с. 5. Процевский А. И. *Советское трудовое право: учебник* / А. И. Процевский. – К.: Высшая школа, 1981. – 360 с. 6. *Советское трудовое право: учебник для вузов* / Под ред. В. С. Андреева. – М.: Высшая школа, 1976. – 415 с. 7. *Трудовое право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.]* / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с. 8. Мартыненко В. И. *Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции: автореф. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.15 "Гражданский процесс; арбитражный процесс"* / В.И. Мартыненко. – М., 2006. – 21 с. 9. Прокопенко В. І. *Трудовое право України: підручник* / В. І. Прокопенко. – Х.: Фірма "Консум", 1998. – 480 с. 10. Голощапов С. А. *Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: учебное пособие. Ч. 1* / Отв. ред. Толкунова В. Н. – М.: Изд-во ВЮЗИ, 1984. – 81 с. 11. *Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 № 322-VIII* / *Відомості Верховної Ради УРСР*. – 1971 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.http://zakon4.rada.gov.ua/>. 12. *Кодекс адміністративного судочинства України : закон від 06.07.2005 № 2747-IV* / *Відомості Верховної Ради України*. – 2005. – № 35, / 35–36, 37 /. – Ст. 446. 13. *Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>. 14. *Трудовое право України : Академічний курс : Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.* / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2006. – 544 с. 15. *Рішення Центрально-Міського районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 11 січня 2013 року у справі № 444/8838/12* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.reyestr.court.gov.ua>. 16. *Балюк М. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство* / М. Балюк, Г. Гончарова // *Право України*. – 1996. – № 11. – С. 33–37. 17. *Правові позиції Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. Розділ XIV. Трудове право* // *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. – 1998. – № 8. – Ст. 209. 18. *Рішення Київського районного суду міста Одеси від 28 квітня 2015 року у справі № 520/3777/14-ц* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44063431>. 19. *Рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 27 листопада 2015 року у справі №760/18157/15-ц* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/53969304>. 20. *Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: постанова пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>. 21. *Рішення Печерського районного суду від 27 квітня 2015 року у справі № 757/6628/15-ц* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44073447>. 22. *Рішення Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області від 23 липня 2012 року у справі № 2218/9975/2012* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.reyestr.court.gov.ua>. 23. *Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права : лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних та кримінальних справ від 27.09.2012 № 10-1389/04-12 / Податки та бухгалтерський облік*. – 2013. – № 7.