

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349

ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Світлана ПЕТРЕЧЕНКО,

кандидат юридичних наук, викладач
Національної академії

Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

SUMMARY

The article deals with the current issues of renovation of the worker. This paper describes the features of military protection from unlawful dismissal and highlights the current problems reinstatement in Ukraine.

Key words: reinstatement, human rights workers, judicial protection, military.

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена розгляду актуальних питань відновлення на роботі. Описано особливості захисту військовослужбовців від незаконного звільнення й висвітлено сучасні проблеми відновлення на роботі в Україні.

Ключові слова: відновлення на роботі, трудові права, працівники, судовий захист, військовослужбовці.

Постановка проблеми. У період формування та розвитку в Україні ринкових відносин особливо актуальною стає проблема захисту прав найманого працівника як економічно більш слабкої щодо роботодавця сторони трудового договору.

Одним зі способів захисту суб'єктивних прав і законних інтересів працівника є поновлення на роботі. Відповідно до трудового законодавства України, спори про поновлення на роботі розглядають місцеві загальні суди. Ураховуючи те, що на сьогодні відбувається реформування всіх ланок життєдіяльності суспільства, у тому числі судової, розгляд трудових спорів ускладнений різноманітними факторами (незаконний вплив на суддів, погрози з боку «громадських активістів»), виникає необхідність удосконалення механізму поновлення на роботі в судовому порядку.

Ще однією проблемою поновлення на роботі є психологічна проблема, що зумовлена складністю працювати на раніше обійманій посаді через негативний вплив колективу, погрози роботодавця. З огляду на це, досить актуальним є запобігання порушенню норм законодавства про працю та створення додаткових гарантій для захисту трудових прав працівника. Отже, дослідження особливостей поновлення на роботі на сучасному етапі є досить актуальним.

Актуальність теми. Поновлення на роботі в контексті захисту суб'єктивних прав і законних інтересів працівників досліджували такі вчені, як В.Я. Бурак [2], В.А. Тарасова [16], Б.Б. Курбанов [7], Д.В. Левченко [9], М.О. Савельєва [13], В.М. Андрійів [1], К.П. Уржинський [17], В.В. Єгоров [6], А.П. Вершинін [3], Н.Д. Гетьманцева [4], І.В. Лагутіна [8], В.І. Щербина [18] та інші.

Власне поновленню на роботі були присвячені праці А.О. Гробової [5], М.А. Сасенко [14] та інших.

Нормативну базу дослідження становлять міжнародні документи (Загальна декларація прав людини, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод) і акти

внутрішнього законодавства (Конституція України, Кодекс законів про працю України (далі КЗпПУ), Цивільний кодекс України, Цивільний процесуальний кодекс України, закони України: «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів», «Про граничний розмір компенсації витрат на правову допомогу у цивільних та адміністративних справах»; підзаконні нормативно-правові акти, зокрема Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати», Указ Президента України «Про Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України»; Постанови Пленуму Верховного Суду України й інші джерела.

Метою статті є дослідження особливостей поновлення на роботі як одного зі способів захисту трудових прав і законних інтересів працівника. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: охарактеризувати особливості поновлення на роботі як елемента судового захисту порушених при звільненні прав працівника; дослідити особливості поновлення на роботі окремих категорій працівників; проаналізувати судову практику у справах про поновлення на роботі; визначити основні проблеми судового захисту прав працівників і шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основними об'єктами правового захисту працівників є суб'єктивні права та законні інтереси. Суб'єктивні трудові права можна визначити через категорію «можливості». Це можливість особи самій здійснювати позитивні дії, вимагати від інших осіб виконання або дотримання юридичного обов'язку, який кореспондує суб'єктивному праву. Законні інтереси існують паралельно зі суб'єктивними трудовими правами, суттєво доповнюючи їх і розширюючи спектр впливу на

супільні відносини. На відміну від суб'єктивного права, зміст законного інтересу включає два елементи: можливість користування відповідним соціальним благом і можливість захисту такого користування.

Важливу роль у забезпеченні трудових прав та інтересів працівника відіграють юридичні гарантії, що є сукупністю взаємопов'язаних способів, умов, прийомів і форм, які забезпечують охорону, захист суб'єктивних прав та законних інтересів працівника, їхню безперешкодну реалізацію й виконання обов'язків на підставі норм чинного трудового законодавства. Гарантії захисту суб'єктивних прав і законних інтересів, залежно від мети й характеру юридичних заходів, можна поділити на такі: гарантії правової охорони (забезпечують запобігання повторному порушенню трудових прав і реалізацію прав та законних інтересів працівників) і гарантії правового захисту (відновлювальні, які сприяють відновленню порушених прав працівників; компенсаційні, що забезпечують відшкодування матеріальної й моральної шкоди, заподіяної в результаті порушення цих прав, свобод і законних інтересів; гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до юридичної відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства).

Аналіз наукових праць та положень чинного законодавства дав змогу висвітлити основні способи та форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Зауважимо, що поняття «форма» та «спосіб» досить взаємопов'язані, однак не тотожні. Спосіб захисту доцільно розглядати як захід правового примусу, спрямований на відновлення прав працівника в тому обсязі, у якому вони визначені законодавством. Основними способами захисту трудових прав є визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; визнання факту укладення трудового договору; відновлення становища, яке існувало до порушення права (у тому числі поновлення на роботі); відшкодування витрат; відшкодування шкоди; компенсація моральної шкоди тощо.

Під формою захисту права варто розуміти передбачену законом діяльність компетентних органів та інших недержавних суб'єктів щодо захисту права. На нашу думку, основними форми захисту суб'єктивних прав і законних інтересів, залежно від суб'єктів, що здійснюють його, можна поділити на такі види: 1) міжнародні й регіональні способи; 2) національні, які, у свою чергу, діляться на юрисдикційні (адміністративний, судовий) і неюрисдикційні (захист комісіями по трудових спорах; громадський захист, самозахист як окрема форма). У межах цієї класифікації поновлення на роботі за загальним правилом здійснюється в національній юрисдикційній судовій формі захисту.

Відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпПУ, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Варто зазначити, що закон не наділяє суд повноваженнями щодо обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені в ч. 1 ст. 235 та ст. 240 КЗпПУ [10].

Незаконне переведення визначається кількома принциповими моментами:

- 1) невиконання вимог трудового законодавства щодо отримання згоди на переведення;
- 2) невраховання вимог судової практики щодо визначення поняття «переведення» [16, с. 13].

Орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі, якщо він звільнений без законної підстави або незаконно переведений на іншу роботу. Хоч зі змісту ст. ст. 36, 40 та 41 КЗпПУ й випливає, що підставами для звільнення є передбачені цими статтями та деякими іншими правовими нормами фактичні обставини, які дають право власникові звільнити працівника, усе ж у ч. 1 ст. 235 КЗпПУ словом «звільнення без законних підстав» надається значно ширше розуміння. Так, звільненням без законної підстави буде визнано звільнення без згоди виборного органу первинної профспілкової організації, коли, відповідно до законодавства, вона повинна бути одержана власником, але не запитувалася власником і не дана за запитом суду. Суворо кажучи, у цьому випадку порушено тільки порядок звільнення. Однак змінити судову практику в бік букви ст. 235 КЗпПУ навряд чи можливо. У такому випадку буде ігноруватися правило ч. 1 ст. 43 КЗпПУ, яке допускає звільнення працівників «лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації». Цій матеріально-правовій нормі варто надати перевагу перед нормою ч. 1 ст. 235 КЗпПУ, яка має процесуальний характер [12, с. 558].

Це означає, що якщо власник або уповноважений ним орган порушив чинні правила щодо звільнення працівника з роботи, останній підлягає поновленню на роботі. Особливо це стосується випадків, коли йдеться про звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

При звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу будь-яких працівників потрібно додержуватися таких правил: вимагається отримання належним чином оформленої згоди профспілкового комітету, за винятком випадків, коли така згода не потрібна; забороняється звільняти вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179 КЗпПУ), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда; обмежується певними нормами звільнення працівників молодше вісімнадцяти років, виборних профспілкових працівників тощо [11, с. 694–695].

Трудове законодавство не тільки вказує перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а й устанавлює юридичні гарантії забезпечення прав працівника від незаконного звільнення, однією з яких є передбачена ч. 3 ст. 40, ч. 3 ст. 41 КЗпПУ заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності.

Закон не наділяє суд повноваженнями щодо обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені в ч. 1 ст. 235 і ст. 240 КЗпПУ [10].

Варто зазначити, що в разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку зі здійсненням ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації в розмірі шестимісячного середнього заробітку (ч. 4 ст. 235 КЗпПУ).

Як бачимо, закон визначає певну особливість для поновлення працівників, що були звільнені у зв'язку зі здійсненням ними або членами сім'ї повідомленням про корупційні діяння.

Отже, можна виокремити такі особливості поновлення на роботі як елемента судового захисту порушених прав при звільненні працівника:

- поновлення на роботі відбувається в судовому порядку;
- засобом захисту суб'єктивних прав та інтересів працівника є позов;
- законодавством передбачений спеціальний термін для звернення до суду з позовною заявою про поновлення на роботі – місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки;
- позивачі у справах про поновлення на роботі звільнені від сплати судового збору.
- рішення суду про поновлення на роботі підлягає негайному виконанню.

У силу сучасних соціально-економічних і геополітичних умов досить актуальним є дослідження механізму захисту трудових прав окремих категорій працівників, серед яких працівники міліції, прокуратури, а також військовослужбовці Державної прикордонної служби України, особливу увагу варто зосередити на особливостях поновлення на роботі мобілізованих і демобілізованих військовослужбовців. Отже, розглянемо особливості поновлення на роботі працівників правоохоронних органів та військовослужбовців.

Відповідно до ст. 222 КЗпПУ, особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством.

Особливості розгляду трудових спорів категорій працівників, що перелічені в ст. 222 КЗпПУ, встановлені щодо спорів, які виникають у зв'язку із застосуванням дисциплінарних стягнень. Щодо інших трудових спорів, у яких беруть участь працівники прокуратури, ніяких особливостей їх розгляду законодавством не встановлено [12, с. 537].

Згідно зі ст. 16 Дисциплінарного статуту прокуратури України, Генеральний прокурор України має право скасувати дисциплінарне стягнення, посилити або пом'якшити його. У разі незаконного пониження на посаді або звільнення працівника з посади Генеральний прокурор України видає наказ про поновлення на посаді з виплатою середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за час роботи на нижчеоплачуваній роботі, але не більш як за три місяці. Якщо не з вини працівника час вимушеного прогулу становить більше трьох місяців, Генеральний прокурор України може прийняти рішення про виплату середньомісячного заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Отже, особливості поновлення на роботі працівників прокуратури встановлені дисциплінарним статутом. Поновити на посаді незаконного пониженого або звільненого працівника може Генеральний прокурор України, видавши спеціальний наказ.

Що стосується поновлення на роботі працівників міліції та виплати середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу, пов'язаного з незаконним звільненням працівника міліції, поновленого рішенням суду на службі, то це питання залишається досить актуальним. У діяльності МВС України залишається негативною практика незаконного звільнення працівників міліції з органів внутрішніх справ України та наступним їх поновленням на службі за рішенням судів. Так, у період з 2009 р. по жовтень 2012 р. МВС України звільнено 337 працівників міліції, які рішеннями судів поновлені на службі. Виплати грошового забезпечення незаконно звільненим працівникам органів і підрозділів ГУМВС, УМВС та поновлених на службі рішеннями судів за період з 2009–2012 рр. становлять більше 4 млн гривень [15].

Досить поширеним фактом у діяльності МВС України залишається порушення прав працівників міліції щодо їх поновлення на роботі, що займає за термінами поновлення більше одного року. З метою забезпечення конституційних прав осіб рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ України було внесено зміни до «Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ» від 29 липня 1991 р. № 114, які привели у відповідність до Конституції та законів України положення цього документа.

Відповідно до п. 14 зазначеного Положення, у разі незаконного звільнення або переведення на іншу посаду особи рядового, начальницького складу органів внутрішніх справ підлягають поновленню на попередній посаді з виплатою грошового забезпечення за час вимушеного прогулу або різниці в грошовому забезпеченні за час виконання службових обов'язків, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на службі розглядається більше одного року не з вини особи рядового, начальницького складу, така особа має право на отримання грошового забезпечення за весь час вимушеного прогулу.

Отже, фактично норми спеціального законодавства в цьому випадку дублюють норми КЗпПУ.

Деякі особливості має поновлення на службі військовослужбовців Збройних Сил України. Так, відповідно до п. 231, 232 «Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України», затвердженого Указом Президента України від 10.12.2008 р. № 1153/2008, у разі незаконного звільнення з військової служби військовослужбовця, який проходить військову службу за контрактом, підлягає поновленню на військовій службі на попередній або за його згодою на іншій, не нижчій, ніж попередня, посаді. У разі поновлення на військовій службі орган, який прийняв рішення про таке поновлення, одночасно вирішує питання щодо виплати військовослужбовцю матеріального і грошового забезпечення за час вимушеного прогулу, які він недоотримав унаслідок незаконного звільнення. Цей період зараховується військовослужбовцю до вислуги років (як у календарному, такі пільговому обчисленні) та до строку, встановленого для присвоєння чергового військового звання.

Що стосується поновлення на службі військовослужбовців Державної прикордонної служби України, то воно здійснюється відповідно до «Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України», що затверджене Указом Президента України 29.12.2009 р. № 1115/2009.

Відповідно до п. 298 цього Положення, у разі незаконного звільнення військовослужбовця з військової служби поновлення його на попередній або рівній посаді здійснюється за наказом посадової особи, якій надано право звільнення з військової служби відповідної категорії військовослужбовців, або за наказом посадової особи вищого рівня. Наказ видається на підставі рішення суду, що набрало законної сили, акта прокурорського реагування чи виданого за підсумками службового розслідування наказу старшого начальника, якими визнано незаконність звільнення військовослужбовця.

Крім того, згідно з п. 299 Положення, у разі незаконного звільнення з військової служби військовослужбовця, який проходив військову службу за контрактом, він підлягає поновленню на військовій службі на попередній або за його згодою на іншій, не нижчій, ніж попередня, посаді

з дня прийняття рішення про поновлення на військовій службі. У разі поновлення військовослужбовця на військовій службі начальник органу Держприкордонслужби, який прийняв рішення про таке поновлення, одночасно вирішує в установленому законодавством порядку питання щодо виплати йому грошового забезпечення та видачі матеріального забезпечення за час вимушеного прогулу, які він недоотримав унаслідок незаконного звільнення. Зазначений період зараховується військовослужбовцю до вислуги років (яку календарному, так і пільговому обчисленні) та до строку вислуги у військовому званні. У цьому разі контракт, строк дії якого закінчився під час вимушеного прогулу, продовжується на строк вимушеного прогулу. Новий контракт із цим військовослужбовцем укладається в порядку, визначеному цим Положенням.

Отже, поновлення на службі військовослужбовців ДПСУ відповідає вимогам КЗпПУ, проте має свої особливості.

Особливою категорією працівників, права яких останнім часом порушуються роботодавцями, є мобілізовані військовослужбовці.

Варто зазначити, що ст. 40 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» встановлено, що гарантії правового й соціального захисту громадян України, які виконують конституційний обов'язок щодо захисту Вітчизни, забезпечуються відповідно до Законів України: «Про Збройні Сили України», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються із служби у зв'язку з реформуванням Збройних Сил України, та членів їхніх сімей» та іншими законами.

Ст. 119 КЗпПУ передбачено, що за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада й компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, у яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Отже, усі працівники, які були незаконно звільнені у зв'язку із мобілізацією, мають бути поновлені роботодавцем. Таке поновлення на роботі здійснюється шляхом скасування наказу про звільнення, унесення відповідного запису до трудової книжки (за її наявності на підприємстві, в установі, організації) та особової справи (особової картки) працівника. Про факт скасування наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити працівника шляхом направлення йому за місцем реєстрації (фактичного проживання) листа із долученням копії наказу.

Крім поновлення на роботі, законодавством про працю передбачено ще один елемент судового захисту суб'єктивних прав і законних інтересів працівника – оплата часу вимушеного прогулу. Відповідно до чинного законодавства, при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Отже, оплата часу вимушеного прогулу є тим елементом захисту суб'єктивних прав і законних інтересів працівника, що забезпечує його матеріальні інтереси.

Важливою складовою захисту трудових прав працівника є відшкодування понесених судових витрат. Відповідно до законодавства, судові витрати складаються із судового збору та витрат, пов'язаних із розглядом справи. Оскільки за подання позову про поновлення на роботі судовий збір позивачем не сплачується, то працівник має право на відшкодування витрат, пов'язаних із розглядом справи, зокрема витрати на правову допомогу; витрати сторін та їхніх представників, що пов'язані з явкою до суду; витрати, пов'язані із залученням свідків, спеціалістів, перекладачів та проведенням судових експертиз; витрати, пов'язані з проведенням огляду доказів за місцем їх знаходження та вчиненням інших дій, необхідних для розгляду справи; витрати, пов'язані з публікацією в пресі оголошення про виклик відповідача.

Отже, усі працівники, які були незаконно звільнені у зв'язку із мобілізацією, мають бути поновлені роботодавцем. Таке поновлення на роботі здійснюється шляхом скасування наказу про звільнення, унесення відповідного запису до трудової книжки (за її наявності на підприємстві, в установі, організації) та особової справи (особової картки) працівника.

Можна виокремити основні проблеми поновлення на роботі як способу судового захисту прав та інтересів працівників, які варто поділити на загальносоціальні й власне правові. До загальносоціальних належать тінізація економіки і як наслідок поширення нелегального працевлаштування, низький рівень життя населення, девальвація гривні й мілітаризація економіки, що зумовлено зовнішньою загрозою.

Ситуація ускладнюється ще й тим, що, за даними міжнародного кадрового порталу «HeadHunter Україна», на сьогодні в державі існує ринок роботодавця, різко збільшилася конкуренція серед офісних працівників: лише за 2014 р. цифра за 6 місяців зросла вдвічі: від 3 осіб на місце до 6 претендентів на місце [19]. Це надає роботодавцям додаткові можливості для зловживання своїми повноваженнями.

До власне правових проблем належать низький рівень правосвідомості громадян, застарілість чинного законодавства про працю (КЗпПУ був прийнятий у 1971 р.), як наслідок необхідність прийняти нового Трудового кодексу. Крім того, досить актуальною проблемою є виконання рішення про поновлення на роботі. Якщо матеріальна сторона цього питання не викликає ускладнень, то досить часто важко захистити працівника від «помсти» роботодавця.

Крім того, досить актуальним питанням нині є прийняття нового Трудового кодексу України. Цей нормативно-правовий акт містить низку положень, що регламентують порядок поновлення на роботі працівників.

Відповідно до ч. 3 ст. 366 Проекту Трудового кодексу від 26.12.14 р., з урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може, замість поновлення на роботі, прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені ч. ч. 1, 2 цієї статті. На нашу думку, така норма може обмежити одне з невід'ємних прав людини на працю, адже передбачення «компенсації» за незаконне звільнення чи переведення є досить неоднозначним. Це може призвести до зловживань у сфері правозастосування та виконання рішення суду. Відповідно до чинного цивільного процесуального законодавства України, звернутися з одного й того са-

мого питання в суд неможливо. Якщо «недобросовісний» роботодавець не виконає своє зобов'язання належним чином, працівнику доведеться знову звертатись у суд, а це додаткова витрата часу та коштів. Тому ми вважаємо, що ч. 3 ст. 366 необхідно виключити з Поректу Трудового кодексу.

Висновки. Поновлення на роботі є одним із елементів судового засобу захисту трудових прав. Аналіз чинного законодавства дає підстави стверджувати, що в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Законодавством України передбачено особливості поновлення на роботі окремих категорій працівників. Особливу увагу на сьогодні варто зосередити на питаннях поновлення мобілізованих і демобілізованих військовослужбовців на роботі.

Вирішення проблем поновлення на роботі можливе лише шляхом застосування як економічних, соціальних, культурно-ідеологічних, так і правових заходів у їх комплексному поєднанні, зокрема владнання загальнодержавних проблем; підвищення рівня правової культури населення для уникнення випадків порушення його трудових прав через поширення роз'яснень норм чинного законодавства про працю; посилення контролю за роботодавцями з метою усунення порушень трудового законодавства; зниження рівня нелегального працевлаштування для того, щоб права та інтереси працівника були захищені на державному рівні.

Список використаної літератури:

1. Андрій В.М. Юридичні гарантії захисту прав працівників / В.М. Андрій // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 15–20.
2. Бурак В.Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників / В. Я. Бурак [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mytna-sprava.com.ua/files/43/.../43/Ms5_2013_Ch2_b1.pdf
3. Вершинин А.П. Способы защиты гражданских прав в суде : автореф. дисс. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Гражданское право; семейное право; гражданский процесс; международное частное право» / А.П. Вершинин. – СПб., 1998. – 56 с.
4. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н.Д. Гетьманцева, І.І. Козуб // Наука і практика. – 2009. – № 11. – С. 37–43.
5. Грובה А.О. Трудові спори про поновлення на роботі : поняття та ознаки / А.О. Грובה // Публічне право. – 2013. – № 1 (9). – С. 353–359.

6. Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика / В.В. Егоров. – М. : Наука, 1986. – 117 с.

7. Курбанов Б.Б. Сутність та значення захисту суб'єктивних трудових прав суддів / Б.Б. Курбанов // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 195–198.

8. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників : [монографія] / І.В. Лагутіна. – Одеса : Фенікс, 2008. – 160 с.

9. Левченко Д.В. Законні інтереси та суб'єктивні права в системі правових засобів / Д.В. Левченко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2013. – № 5. – С. 45–49.

10. Правова позиція по справі про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу // Закон і Бізнес [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <file:///D:/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%96.htm>.

11. Прокопенко В.І. Кодекс законів про працю України : [науково-практичний коментар] / В.І. Прокопенко. – Х. : Косум, 2003. – 832 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://knigi.tor2.net/index.php?id=173288>.

12. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін. – К. : Алерта, 2010. – 680 с.

13. Савельєва М.О. Колективний трудовий інтерес як основа розмежування індивідуальних і колективних правовідносин / М.О. Савельєва // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 440–444.

14. Сасенко М.А. Трудові спори щодо поновлення працівника на роботі / М.А. Сасенко // Праця і Закон [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <file:///D:/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%96.html>.

15. Столбовий В.А. Дотримання трудових прав працівників міліції / В.А. Столбовий // Вісник Волинської профспілкової організації атестованих працівників ОВС України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://volyn-papovs.com/dotrymannya-trudovyh-prav-pratsivnykiv-militsiji.html>.

16. Тарасова В.А. Охрана прав граждан в пенсионном обеспечении / В.А. Тарасова. – М. : Издательство МГУ, 1978. – 162 с.

17. Уржинский К.П. Гарантии права на труд / К.П. Уржинский. – М. : Юрид. лит., 1984. – 199 с.

18. Щербина В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Щербина, В.С. Венедіктов. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

19. Head Hunter Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hh.ua/article/15314>.