

8. Адміністративна відповідальність в Україні: навч. посібник / [Комзюк А., Гуменюк В., Синьов О. та інші]; за заг. ред. А. Комзюка. – [2-е вид., виправл. і доп.]. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2001. – 112 с.
9. Лук'янець Д. Інститут адміністративної відповідальності: проблеми розвитку : [монографія] / Лук'янець Д. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – 220 с.
10. Студеникина М. Соотношение административного правонарушения и административной ответственности // Советское государство и право. – 1968. – № 10. – С. 27.
11. Бельський К. Адміністративна відповідальність: генезис, основні ознаки, структура // Государство и право. – 1999. – № 12. – С. 12–20.
12. Колпаков В. Адміністративне право України: підручник / В. Колпаков, О. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.
13. Стрельников А. Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про рекламу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Стрельников Андрій Вікторович. – 2004. – 198 с.
14. Кодекс України про адміністративні правопорушення: станом на 03 жовт. 2017 року // Відомості Верховної Ради України. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.
15. Пастушенко Е. Цели и функции административной ответственности / Е. Пастушенко // Правоведение. – 1987. – № 3. – С. 36–41.
16. Остапенко О. Адміністративна деліктологія: соціально-правовий феномен і проблеми розвитку / Остапенко О. – Львів : Львівський інститут внутрішніх справ при Українській академії внутрішніх справ, 1995. – 240 с.
17. Кримінальний Кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
18. Цивільний кодекс України станом на 03 жовт. 2017 року // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

УДК 349.2

УВАРОВА Н.В.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ОКРЕМИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДАХ

У статті розглянуто проблеми реалізації окремих прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів у судах на основі аналізу наукових поглядів учених та норм чинного законодавства України. Установлено, що одним із найефективніших засобів, які гарантують належну реалізацію прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів у судах слід розглядати засоби із забезпечення доказів, а також засоби забезпечення позову.

Ключові слова: права працівників, судовий захист, трудовий спір, індивідуальний трудовий спір, трудові правовідносини.

В статье рассмотрены проблемы реализации отдельных прав работников при решении индивидуальных трудовых споров в судах на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины. Установлено, что в качестве одних из самых эффективных средств, гарантирующих надлежащую реализацию прав работников при решении индивидуальных трудовых споров в судах, следует рассматривать средства по обеспечению доказательств, а также средства обеспечения иска.

Ключевые слова: права работников, судебная защита, трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, трудовые правоотношения.

© УВАРОВА Н.В. – здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності (Харківський національний університет внутрішніх справ)

In the article, on the basis of analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, the problems of realization of individual rights of employees during solving individual labor disputes in courts are considered. It has been established that as one of the most effective means that guarantees the proper realization of workers' rights in solving individual labor disputes in courts, it is necessary to consider means for providing evidence, as well as means of ensuring a claim.

Key words: labor rights, judicial protection, labor dispute, individual labor dispute, labor legal relations.

Вступ. Набуття правового статусу працівника насамперед пов'язане з тим, що особа, відповідно до нормативних приписів, наділяється комплексом прав та обов'язків, який характеризує її як суб'єкта трудових правовідносин. При цьому, як цілком слушно було зауважено, трудові права працівників є частиною можливостей, гарантованих державою у сфері трудової діяльності. Цінність трудових прав полягає в тому, що вони дозволяють громадянам реалізувати себе в трудовій сфері в тих межах, у яких це допускається державою. Тому значення має не тільки проголошення та закріплення відповідних прав у Конституції та чинному трудовому законодавстві, але й наповнення їх конкретним змістом, закріплення гарантій їх належної реалізації [1, с. 123]. Однією з найважливіших гарантій реалізації прав працівників є закріплена на законодавчому рівні можливість їх захисту в судовому порядку. Проте звернення особи до суду, ініціювання процедури вирішення індивідуального трудового спору в суді ще не означає, що порушені права працівника набувають стану захищеності й перешкоди їх реалізації зникають. На практиці нерідкими є випадки виникнення певних проблем реалізації прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів у судах. Виявлення та згрупування таких проблем дозволить надати рекомендації, направлені на підвищення ефективності як практики розв'язання індивідуальних трудових спорів у судах, так і взагалі захисту прав працівників.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання реалізації прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів у своїх наукових працях розглядали В.В. Топчій, О.А. Мірошніченко, В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова, В.В. Лазор, О.В. Гальченко, Т.М. Кучер, С.С. Бичкова, А.В. Андрушко, Ю.В. Білоусов, Р.О. Стефанчук, О.І. Угриновська, О.І. Потоцький, О.І. Євтушенко та багато інших. Однак, незважаючи на таку велику кількість наукових праць, можемо констатувати, що єдиного комплексного дослідження вказаної проблематики так проведено і не було.

Постановка завдання. Метою статті є розгляд проблем реалізації окремих прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів у судах.

Результати дослідження. Дослідження проблем реалізації прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів у судах слід проводити із здійсненням характеристики конкретного права особи, що зазнає порушень, протиправних посягань у сфері трудових правовідносин. Окремою групою прав працівників слід розглядати ті, що стосуються безпечних умов праці. Як слушно зауважує О.В. Головченко, під час дослідження конституційно-правових засад права на безпечні та здорові умови праці основними завданнями держави в сучасних умовах є такі: усунення шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях; створення засобів діагностики устаткування та запобігання аваріям на об'єктах підвищеної небезпеки, засобів і систем колективного захисту працівників; здійснення заходів і засобів людей від ураження електричним струмом, шумових, вібраційних та інших навантажень; удосконалення нормативно-правової бази з питань охорони праці; розв'язання проблем медицини праці; інформаційне забезпечення органів державної влади та населення з питань охорони праці [2, с. 191]. Індивідуальні трудові спори з питань порушення умов праці стосуються безпеки праці, незмінності трудової функції, а також можливість безперешкодного виконання своїх трудових обов'язків. Ця категорія трудових спорів спрямована на забезпечення реалізації конституційних принципів безпеки праці, свободи праці, неприпустимості примусової праці [3, с. 126].

Так, право на безпечні умови праці є конституційно закріпленим правом працівника. Так, відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці [4]. Свою деталізацію наведене право отримало в положеннях трудового законодавства. Зокрема відповідно до ст. 88 КЗпП України норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються, виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються справний стан машин, верстатів і пристроїв; належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, та їх вчасне подання; вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими

джерелами енергоживлення; своєчасне забезпечення технічною документацією; здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, тощо) [5].

Задля забезпечення безпечних умов праці функціонує правовий інститут охорони праці. Так, основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я в процесі трудової діяльності на належні, безпечні та здорові умови праці, правове регулювання за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником із питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також закріплення єдиного порядку організації охорони праці в Україні здійснюється на рівні Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року. Як установлено в ст. 1 вищевказаного нормативно-правового акта, охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності [6].

Заключною групою прав працівників, реалізація яких може бути ускладнена під час вирішення індивідуального трудового спору в суді, слід розглянути ті, що пов'язані з припиненням трудового договору. Як цілком слушно було зауважено стосовно цього, трудові спори з питань припинення трудового договору покликані забезпечувати реалізацію принципів «право на працю», «стабільність трудових відносин», що набуває особливої актуальності за умов ринкових відносин, нестабільності виробництва, зростаючого безробіття) [3, с. 127]. Припинення трудового договору – це припинення дії трудового договору та трудових правовідносин між роботодавцем і працівником. Авторський колектив підручника «Трудове право України» зауважує, що з правової точки зору, процедура припинення трудового договору має такі основні ознаки: може ініціюватися стороною трудового договору або іншими уповноваженими особами; допускається, як правило, з підстав, передбачених законом; передбачає дотримання соціальних гарантій працівникам; потребує належного правового оформлення шляхом видання наказу (розпорядження) та внесення відповідного запису до трудової книжки [7, с. 225–226]. У ст. 36 КЗпП України наводяться такі підстави припинення трудового договору: угода сторін; закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігають місце роботи, посаду; розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; переведення працівника (за його згодою) на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи; укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» [8], встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» [9]; підстави, передбачені контрактом; підстави, передбачені іншими законами [5].

Отже, серед прав працівників, реалізація яких через різні причини може бути ускладнена навіть після їх звернення до суду задля вирішення відповідного різновиду індивідуального трудового спору, слід назвати права щодо укладання трудового договору; оплати праці; гарантування безпечних і здорових умов праці; припинення трудового договору. Такі права працівників є основними трудовими правами, що становлять зміст права громадян на працю. При цьому слід вказати на два основних проблемних аспекти, які можуть стати на перешкоді реалізації зазначених прав працівників.

Так, по-перше, йдеться про те, що під час вирішення індивідуального трудового спору задля встановлення об'єктивної істини в справі відбувається процес доказування. На практиці непоодинокими є випадки, коли суд не може вилучити й дослідити доказ, наприклад, унаслідок його втрати або умисного знищення. Задля недопущення таких випадків процесуальним законодавством закріплена можливість суду забезпечувати докази. При цьому чинне національне законодавство не містить визначення сутності поняття забезпечення доказів. Авторський колектив

навчального посібника «Цивільний процес» за редакцією Ю.В. Білоусова зазначає, що забезпечення доказів – це їх процесуальна фіксація судом під час розгляду справи з метою використання їх доказами, якщо згодом їх подання стане неможливим або утрудненим [10, с. 90]. При цьому у фаховій юридичній літературі цілком слушно підкреслюють, що забезпечення доказів – це ті ж самі процесуальні дії зі сприйняття й фіксування доказової інформації, які були б зроблені під час розгляду справи, але обставини змушують зробити їх негайно, не чекаючи засідання суду, тому що в протилежному випадку доказ «не доживе» до розгляду справи [11, с. 73; 12, с. 137]. У науково-практичних коментарях до процесуального законодавства зазначають, що забезпечення доказів слід розглядати як вжиття судом термінових заходів щодо закріплення у визначеному чинним законодавством процесуальному порядку фактичних даних для використання під час розгляду конкретної судової справи [13, с. 517–518]. Забезпечення доказів у судочинстві спрямоване на забезпечення нормального здійснення процесу доказування шляхом збирання та закріплення доказів, якщо існують обставини, які в майбутньому під час судового розгляду справи можуть зробити неможливим або ускладненим надання потрібних доказів [14, с. 220]. Ураховуючи те, що процес доказування є основною діяльністю суду, спрямовану на охорону та захист прав працівників, належної їх реалізації, діяльність суду із забезпечення доказів у такому разі набуває край важомого значення.

Так, спираючись на аналіз ст. 116 ЦПК України, суд за заявою учасника справи або особи, яка може набути статусу позивача, має забезпечити докази, якщо є припущення, що засіб доказування може бути втрачений або збирання чи подання відповідних доказів стане згодом неможливим чи утрудненим. При цьому способами забезпечення судом доказів є допит свідків, призначення експертизи, витребування та (або) огляд доказів, зокрема за їх місцезнаходженням, заборона вчиняти певні дії щодо доказів і зобов'язання вчинити певні дії щодо доказів. У необхідних випадках судом можуть бути застосовані інші способи забезпечення доказів, визначені судом [15].

Окрім забезпечення доказів, задля належної реалізації прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів судом можуть бути застосовані заходи, направлені на забезпечення позову в судовому процесі. Так само, як і забезпечення доказів, сутність поняття забезпечення позову в положеннях чинного процесуального законодавства не розкривається. Як слушно зауважують Г. Лазько та А. Ільченко, забезпечення позову слід розглядати як процесуальну гарантію здійснення реального захисту порушеного, невизнаного чи оспорюваного права позивача [16, с. 131]. Забезпечення позову є сукупністю процесуальних дій, які гарантують виконання рішення суду в разі задоволення позовних вимог. забезпечення позову – вживання судом, у провадженні якого знаходиться справа, заходів щодо охорони матеріально-правових інтересів позивача проти несумлінних дій відповідача (який може сховати майно, продати знищити або знецінити його), що гарантує реальне виконання позитивно прийнятого рішення [17, с. 294–295]. Саме в аспекті необхідності майбутнього виконання судового рішення, що було постановлено на користь позивача, і визначають сутність забезпечення позову більшість науковців. На думку І. Булгакова, забезпечення позову – це застосування судом процесуальних засобів тимчасового характеру, які гарантують можливість реалізації позовних вимог або сприяють збереженню існуючого положення між сторонами до винесення судового рішення [18, с. 168; 19, с. 197]. Авторський колектив навчального посібника «Цивільний процес» вважає, що забезпечення позову – це застосування судом заходів для створення можливості виконання в майбутньому рішення суду про присудження у випадках, якщо їх невживання може утруднити чи зробити неможливим виконання рішення [10, с. 97]. Автори науково-практичного коментаря до ЦПК України вважають, що забезпечення позову – це створення можливості для майбутнього реального виконання рішення суду. Воно застосовується тоді, коли відповідач учиняє або може вчинити дії, які утруднюють чи унеможливають реальне виконання судового рішення. Ініціаторами цієї процесуальної дії можуть бути особи, що беруть участь у справі [20, с. 177]. Окрім цього, слушною є позиція щодо того, що в процесуальному законодавстві існує інститут забезпечення позову, оскільки це надає можливість суду до прийняття постанови в справі вжити заходів щодо забезпечення позовних вимог, якщо існує небезпека неспіврозмірного заподіяння шкоди інтересам позивача або якщо внаслідок невживання цих заходів захист прав особи стане утрудненим або неможливим [21, с. 155]. Аналіз вищенаведеного свідчить, що в науці в цілому склалися одностайні позиції щодо розуміння сутності забезпечення позову – процесуального засобу забезпечення реального виконання судового рішення в справі.

Процесуальним аспектам забезпечення позову в цивільному судочинстві присвячено Главу 10 «Забезпечення позову» Розділу I «Загальні положення» ЦПК України, з аналізу якої слідує, що забезпечення позову допускається як до пред'явлення позову, так і на будь-якій стадії розгляду справи, якщо невживання таких заходів може істотно ускладнити чи унеможливити виконання рішення суду або ефективний захист, або поновлення порушених чи оспорюваних прав або інтересів позивача, за захистом яких він звернувся або має намір звернутися до суду. При цьому позов забезпечується: накладенням арешту на майно та (або) грошові кошти, що належать або підлягають переданню або сплаті відповідачеві та знаходяться в нього чи в інших осіб; заборону вчиняти певні дії; встановленням обов'язку вчинити певні дії; заборону іншим особам вчиняти дії щодо предмета спору або здійснювати платежі, передавати майно відповідачеві чи виконувати щодо нього інші зобов'язання; зупиненням продажу арештованого майна, якщо подано позов про визнання права власності на це майно та про зняття з нього арешту; зупиненням стягнення на підставі виконавчого документа, який оскаржує боржник у судовому порядку; переданням речі, яка є предметом спору, на зберігання іншим особам, які не мають інтересу, в результаті вирішення спору; зупиненням митного оформлення товарів чи предметів; арештом морського судна, що здійснюється для забезпечення морської вимоги; іншими заходами, необхідними для забезпечення ефективного захисту або поновлення порушених чи оспорюваних прав та інтересів, якщо такий захист або поновлення не забезпечуються наведеними вище заходами [15]. Отже, процесуальним законодавством передбачена значна кількість заходів забезпечення позову, більшість із яких може бути використана задля здійснення належної реалізації прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів у суді.

У контексті досліджуваного питання не можемо оминати увагою окремі з положень постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування судами цивільного процесуального законодавства під час розгляду заяв про забезпечення позову» від 22 грудня 2006 року № 9. З аналізу вищенаведеного рішення слідує, що в справах про захист трудових прав не допускається забезпечення позову шляхом зупинення дії рішення про звільнення позивача з роботи та зобов'язання відповідача й інших осіб не чинити перешкод позивачеві у виконанні ним своїх попередніх трудових обов'язків, оскільки так ухвалюється рішення без розгляду справи по суті [22]. На нашу думку, в разі очевидності порушення зазначеної категорії трудових прав, а також можливості ускладнення в майбутньому поновити такі права працівника судом все ж таки можуть бути вжиті відповідні заходи із забезпечення позову. Наприклад, при вирішенні індивідуального трудового спору щодо звільнення працівника в суді є достовірна інформація, що на його посаду буде призначено іншого працівника. У такому разі суд повинен вжити заходів щодо забезпечення позову в частині зупинення дії відповідного рішення. При цьому роботодавець може відсторонити працівника від роботи. В іншому випадку, навіть за умов ухвалення рішення на користь позивача (працівника), визнання рішення роботодавця щодо його звільнення незаконним, поновити працівника на посаді буде вже складно або взагалі неможливо, оскільки його посада вже буде зайнята на цілком законних підставах.

Висновки. Таким чином, особа, набувши правового статусу працівника, як суб'єкт трудових правовідносин наділяється комплексом відповідних суб'єктивних прав. Такі права можуть бути визначені як закріплені в положеннях законодавства суб'єктивні можливості особи, якими вона наділяється в межах трудових правовідносин задля задоволення своїх інтересів, які виникають у зв'язку із здійсненням трудової діяльності. Серед прав працівників, реалізація яких через різні причини може бути ускладнена навіть після їх звернення до суду задля вирішення відповідного різновиду індивідуального трудового спору, слід назвати права щодо укладання трудового договору; оплати праці; гарантування безпечних і здорових умов праці; припинення трудового договору. Одними з найефективніших засобів, які гарантують належну реалізацію прав працівників під час вирішення індивідуальних трудових спорів у судах слід розглядати засоби із забезпечення доказів, а також засоби забезпечення позову.

Список використаних джерел:

1. Плахотіна Н. С. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Плахотіна Наталія Андріївна. – Луганськ, 2009. – 186 с.
2. Головченко О.В. Конституційно-правові засади права на безпечні і здорові умови праці / О.В. Головченко // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – № 25. – С. 189–191.

3. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. / Лазор Валерій Васильович. – Луганськ, 2005. – 449 с.
4. Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
6. Про охорону праці : Закон України : від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
7. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
8. Про запобігання корупції : Закон України : від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
9. Про очищення влади : Закон України : від 16 верес. 2014 р. № 1682-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
10. Цивільний процес: навчальний посібник. / А.В. Андрушко, Ю.В. Білоусов, Р.О. Стефанчук, О.І. Угриновська та ін. / За ред. Ю.В. Білоусова. – К. : Прецедент, 2005. – 172 с.
11. Картузов М.Ю. Запобіжні заходи в господарському процесі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 / Картузов Михайло Юрійович. – Одеса, 2009. – 192 с.
12. Господарське процесуальне право: Підручник / О.П. Подцерковний, О.О. Квасницька, Т.В. Степанова та ін. ; за ред. О.П. Подцерковного, М.Ю. Картузова. – Х. : Одиссей, 2012. – 400 с.
13. Науково-практичний коментар до Кодексу адміністративного судочинства України : в 2 т. Т. 1. – Вид. 2-е, змін. та доп. / В.К. Матвійчук, І.О. Хар ; за заг. ред. В.К. Матвійчука. – К. : Алерта ; КНТ, 2008. – 787 с.
14. Кодекс адміністративного судочинства : наук.-практ. комент. / [Ківалов С.В., Харитонов С.О., Харитонova О.І. та ін.] ; за ред. С.В. Ківалова, О.М. Пасенюка, О.І. Харитонovої. – К. : Правова єдність, 2009. – 656 с.
15. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України : від 18 берез. 2004 р. № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41. – Ст. 492.
16. Лазько Г.З. Деякі питання забезпечення позову у спорах, що виникають із страхових правовідносин / Г.З. Лазько, А.В. Ільченко // Наше право. – 2015. – № 5. – С. 131–135.
17. Теліпко В.Е. Науково-практичний коментар Цивільного процесуального кодексу України. Станом на 01.11.2010 р. / За ред. Притики Ю.Д. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 696 с.
18. Чернадчук В.Д., Сухонос В.В., Нагребельний В.П. та ін. Господарське процесуальне право: Підручник / В.Д. Чернадчук, В.В. Сухонос, В.П. Нагребельний, Д.М. Лук'янець; За заг. ред. к.ю.н. В.Д. Чернадчука. – 2 ге вид., пере роб. і доп. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. – 378 с.
19. Булгакова І.В. Деякі питання забезпечення позову в господарському процесі // Вісник господарського судочинства. – 2005. – № 3. – С. 197–203.
20. Тertiшніков В.І. Цивільний процесуальний кодекс України: Науково-практичний коментар. – Х. : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2007. – 576 с.
21. Науково-практичний коментар Кодексу адміністративного судочинства України, [текст] / За заг. ред. С.В. Петкова. – К. : «Центр учбової літератури», 2016. – 384 с.
22. Про застосування судами цивільного процесуального законодавства при розгляді заяв про забезпечення позову : від 22 груд. 2006 р. № 9 // Бізнес: законодавство та практика. – 2007. – № 7. – С. 3.