

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет менеджменту, адміністрування та права

Кафедра цивільно-правових дисциплін, трудового та аграрного права

СЛОВНИК ТЕРМІНІВ ТА ПОНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ»

для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
денної та заочної форми навчання

Харків 2021

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет менеджменту, адміністрування та права

Кафедра цивільно-правових дисциплін, трудового та аграрного права

**СЛОВНИК ТЕРМІНІВ ТА ПОНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ»**

**для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
денної та заочної форми навчання**

**Затверджено
рішенням НМР факультету МАП ДБТУ
протокол № 2 від 18.11.2021 р.**

Харків 2021

Трудове право України / словник термінів та понять для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної та заочної форми навчання; упоряд.: О.О. Дума – Харків: ДБТУ, 2021 – 17 с.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Цибань А.А. – канд. юрид. наук, старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету ХНУ імені В.Н. Каразіна.

Соловійов О.В. – канд. юрид. наук, старший викладач кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Відповідальний за випуск:

Кандидат юридичних наук О.О. Дума

Кафедра цивільно-правових дисциплін, трудового та аграрного права

На сьогодні трудове право в промислово розвинених країнах світу визнається однією з головних галузей права. І це зрозуміло, оскільки саме у сфері застосування праці, де створюються матеріальні та духовні блага, знаходиться зона переплетення життєво важливих інтересів різних соціальних груп, інтересів державних, суспільних і особистих, приватних.

Трудове право є однією з найважливіших галузей права, і його норми покликані відіграти істотну роль у формуванні нових соціально-економічних відносин, адекватних ринковій економіці. Знання трудового права необхідне громадянам для вибору власної моделі поведінки, організаторам виробництва – для виконання функції управління, підприємцям – для встановлення взаємостосунків з найманими працівниками, студентам, магістрам – для майбутньої професійної діяльності.

Цей словник термінів і понять створено з метою систематизації ключових категорій, які використовуються у сфері трудового права, а також для полегшення навчального процесу, глибшого розуміння термінів, які широко використовуються в юридичній практиці.

До структури словника включені терміни, які використовуються у законодавстві та регулюють суспільні відносини у вищезазначеній сфері. Видання розраховане на науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, юристів, а також всіх хто цікавиться проблемами трудового права та має за мету сприяти одержанню системних знань, необхідних для фахівців у їх практичній діяльності.

1. **АРБІТР** – підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті.

2. **АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК** – це винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб.

3. **АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ** – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Б

1. **БЕЗСТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР** – трудовий договір, укладений на невизначений термін.

2. **БЕЗРОБІТНИЙ** – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

3. **БЕЗРОБІТТЯ** - соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

В

1. **ВАКАНСІЯ** – вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

2. **ВИМУШЕНИЙ ПРОГУЛ** – період часу, з якого почалось порушення трудових прав працівника (незаконне звільнення або переведення на іншу роботу, неправильне зазначення формулювання причин звільнення або затримки видачі трудової книжки при звільненні) до моменту поновлення таких прав, тобто ухвалення рішення про поновлення працівника на роботі чи

визнання судом факту того, що неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника.

3. **ВИХІДНІ ДНІ** – при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем. У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

4. **ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ** - допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; проведення службової перевірки роботодавцем, який віднесений до переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, та/або об'єктів чи операторів критичної інфраструктури; в інших випадках, передбачених законодавством.

Г

1. **ГНУЧКИЙ РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ** – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

2. **ГРОМАДСЬКІ РОБОТИ** – є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки

безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах.

3. **ГРОМАДСЬКЕ ОБ'ЄДНАННЯ** - це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів.

Д

1. **ДЕРЖАВНА СЛУЖБА** – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативноправових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

2. **ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА** – результати правотворчої діяльності органів держави, а також спільної нормотворчості працівників і власників або уповноважених ними органів у сфері застосування праці працівників.

3. **ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК** – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків.

4. **ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА** – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією

власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

З

1. **ЗАМІЩЕННЯ** – виконання працівником разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов’язків тимчасово відсутнього працівника.

2. **ЗАОХОЧЕННЯ** – це публічне визнання заслуг працівників і надання їм переваг у зв’язку з досягнутими успіхами в роботі.

3. **ЗАРОБІТНА ПЛАТА** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

4. **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ** – це система процедурно-процесуальних дій з питань праці, яка спрямована на відновлення порушених трудових прав та інтересів та врегулювання трудових спорів (конфліктів).

5. **ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ** – це сукупність визначених законодавством і сторонами умов, які встановлюють взаємні права й обов’язки сторін.

І

1. **ІНШІ ЗАОХОЧУВАЛЬНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ** - виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

К

1. **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР** – це акт локального регулювання, який встановлює норми права на рівні окремого підприємства, установи чи організації, тому його положення є обов’язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників.

2. **КОЛЕКТИВНИЙ ТРУДОВИЙ СПІР** – це розбіжності, що

виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Л

1. **ЛОКАЛЬНІ НОРМАТИВНІ АКТИ ПРО ПРАЦЮ** – прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

М

1. **МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ** – обов'язок працівника відшкодувати майнову шкоду, яку він спричинив винними протиправними діями (бездіяльністю) власнику підприємства, установи, організації або роботодавцю – фізичній особі, з якими він перебуває в трудових правовідносинах у порядку та в розмірах, установлених трудовим законодавством.

2. **МЕДІАЦІЯ** – добровільна, позасудова, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

3. **МЕДІАТОР** – незалежна, нейтральна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію і не має повноважень щодо прийняття рішення по суті конфлікту (спору).

4. **МОМЕНТ ВИНИКНЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ (КОНФЛІКТУ)** – дата, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації

роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені законодавством, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

5. МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Н

1. НАДОМНА РОБОТА – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невикробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

2. НАЙМАНИЙ ПРАЦІВНИК – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

3. НЕЗАЛЕЖНИЙ ПОСЕРЕДНИК – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

4. НОРМИ ПРАЦІ – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності – встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

О

1. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ – неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців.

2. **ОСНОВНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА** – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки).

3. **ОХОРОНА ПРАЦІ** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

П

1. **ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ** – доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

2. **ПОВНА ЗАЙНЯТІСТЬ** – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

3. **ПРАЦІВНИК** – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

4. **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ** – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

5. **ПРИМИРНА КОМІСІЯ** – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

6. **ПРОСТІЙ** – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Р

1. **РИНОК ПРАЦІ** – система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які

шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства.

2. **РОБОТА ЗМІНАМИ** – при змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

3. **РОБОТОДАВЕЦЬ** – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

4. **РОБОЧЕ МІСЦЕ** – місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту).

5. **РОБОЧИЙ ЧАС** – установлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, обумовлену трудовим договором.

С

1. **СЕЗОННІ РОБОТИ** - роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців.

2. **СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ** – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

3. **СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ** – власник або

уповноважений ним орган (особа), з однієї сторони, і первинна профспілкова організація, яка діє відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представники, вільно обрані на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

4. **СТРАЙК** – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

5. **СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР** – це договір, що укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Т

1. **ТВОРЧА ВІДПУСТКА** – це відпустка, яка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

2. **ТИМЧАСОВІ ПРАЦІВНИКИ** – працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців.

3. **ТРУДОВИЙ АРБИТРАЖ** – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

4. **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР** – угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним

договором і угодою сторін.

5. **ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ** – це усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства (установи, організації) на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

У

1. **УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ** - трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу); 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 6⁻¹) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу; 6⁻²) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом; 6⁻³) при укладенні трудового договору з домашнім працівником; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

2. **УПОВНОВАЖЕНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН (ОСОБА) НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ АБО ПРОФСПІЛКИ** – уповноважений найманими працівниками (окремою категорією найманих працівників) або профспілкою орган (особа), наділений (на) повноваженнями представляти їх інтереси в процесі розгляду вимог та вирішення колективного трудового спору з моменту затвердження вимог до моменту припинення цього спору.

Ф

1. **ФОРМАЛЬНЕ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ** - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних

стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка.

Ч

1. **ЧАСТКОВЕ БЕЗРОБІТТЯ** - вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) з причин економічного, технологічного характеру, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану, встановлення карантину без припинення трудових відносин.

2. **ЧЛЕН ПРОФСПІЛКИ** – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески.

Щ

1. **ЩОРІЧНА ОСНОВНА ВІДПУСТКА** - надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

\

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ

1. Конституція України від 28.06.1996 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. №2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text>
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. №137/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-179>.
6. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-1210>.
7. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр11>.
8. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр12>.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-1413>.
10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-1215>.
11. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-1716>.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
13. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-9617>.
14. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99.18>.
15. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.

ЕЛЕКТРОННІ ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Верховна Рада України: офіційний вебпортал парламенту України: Законодавство України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>
2. Єдиний державний реєстр судових рішень України URL: www.reyestr.court.gov.ua
3. Офіційний сайт Судової влади України URL: <https://court.gov.ua/>

4. Урядовий портал: єдиний веб-портал органів виконавчої влади України URL: <http://www.kmu.gov.ua/>
5. Офіційний сайт Державної служби зайнятості URL: <http://www.dcz.gov.ua>
6. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського URL: <http://www.nbuv.gov.ua/> –
7. Наукова бібліотека Національного університету “Києво-Могилянська академія” URL: <https://library.ukma.edu.ua/>