

ПРОБЛЕМА ПОЗОВНОЇ ДАВНОСТІ ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПИТАННЯХ ПРО ГРОШОВІ ВИМОГИ

На основі аналізу судової практики розглянуто проблему існування позовної давності для трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, пов'язані з оплатою праці. Досліджено можливість встановлення спеціальної позовної давності для спорів про відшкодування моральної шкоди, пов'язаної з несвоєчасними виплатами належної заробітної плати.

Ключові слова: право на працю, належна заробітна плата, компенсація втрати частки заробітної плати, позовна давність, відшкодування моральної шкоди.

Богашева Н. В. Проблема исковой давности для трудовых споров по вопросам денежных требований.

Основываясь на анализе судебной практики, рассмотрена проблема существования исковой давности для трудовых споров по вопросам денежных требований, связанных с оплатой труда. Исследована возможность установления специальной исковой давности для споров о возмещении морального ущерба, связанного с несвоевременными выплатами подлежащей заработной платы.

Ключевые слова: право на труд, подлежащая заработная плата, компенсация потери доли заработной платы, исковая давность, возмещение морального ущерба.

Bogasheva N. V. The Problem of Limitation of Actions Concerning Labour Disputes on Monetary Claims.

On the base of judicial practice analysis, the problem of existence of a limitation of actions for labour disputes on monetary demands connected with salaries and wages. The possibility to establish the special limitation of actions for disputes on moral damage compensation connected with tardy payments of due salary is examined.

Keywords: the right to work, due salary, compensation of a part of salary loss, limitation of actions, moral damage compensation.

Усе частіше у сучасних умовах виникають питання правомірності застосування тих чи інших норм законодавства. Такі проблеми виникають передусім через недостатню законодавчу врегульованість певної сфери правовідносин (прогалини чи неточності в законах); по-друге, через наявність колізій у правовому регулюванні; по-третє, через проблеми праворозуміння з боку різних суб'єктів правозастосування (насамперед судів).

У разі відсутності однозначного розуміння та наявності різночитання норми закону виникає потреба в тлумаченні такої норми. Офіційне тлумачення здійснюється виключно Конституційним Судом України, рішення якого обов'язкові до виконання на території України. Суди загальної юрисдикції здійснюють тлумачення правозастосування; таке тлумачення здійснюється у зв'язку з розглядом конкретних справ (*казуальне тлумачення* [1, с. 443]). Хоча таке тлумачення не виходить за межі акта правозастосування, внаслідок цього виробляється судова практика, яка узагальнюється вищими судовими інстанціями.

Проте не можна відкидати і можливостей доктринального тлумачення норм закону, яке, звичайно, не має юридичної сили, проте може бути взяте до уваги законодавцем у його зусиллях щодо вдосконалення чинного законодавства, Конституційним Судом України (далі – Суд) – при виробленні його правової позиції, а також судьями судів загальної юрисдикції – при вирішенні конкретних справ.

Однією з галузей законодавства, яка торкається інтересів широких кіл громадян, є трудове законодавство. Центральний законодавчий акт цієї галузі – Кодекс законів про працю України [2] (далі – КЗпП) – був прийнятий ще у 1971 році, в умовах зовсім іншої суспільно-політичної і правової системи; його адаптація до сьогоденних умов ринкової економіки та політичної і соціальної свободи здійснюється постійно.

Складна економічна ситуація у нашій країні, спричинена перманентною економічною кризою, породила явище, якого не можемо позбутися протягом тривалого часу, – несвоєчасна виплата заробітної плати особам, які працюють за трудовим договором або за контрактом. Затримки з виплатою зароблених коштів на деяких підприємствах сягають багатьох місяців, що породжує численні трудові спори між працівниками та роботодавцями. У результаті їх розгляду

вироблена широка судова практика, яка засвідчує існування проблем правового регулювання відповідних відносин і судового тлумачення норм законодавства.

Свого часу судова практика щодо застосування законодавства про працю була узагальнена Постановою Пленуму Верховного Суду України (далі – ВСУ) від 24 грудня 1999 р. № 13 [3]. Незважаючи на істотний вплив часу, протягом якого зазнала змін законодавча база, проблема виплат заборгованостей із заробітної плати досі до кінця не вирішена ані в нормативному аспекті, ані на практиці.

У цій статті ми розглянемо проблему строків звернення до суду у справах, пов'язаних із трудовими спорами, які стосуються виплат заборгованостей із заробітної плати при розірванні трудового договору. Ключовою нормою, яка застосовується (а отже, зазнає казуального судового тлумачення), є стаття 233 КЗпП; проте поряд з нею слід брати до уваги й інші положення Кодексу, зокрема статті 47, 117, 237¹, 238, а також Закони України «Про оплату праці» [4], (зокрема статті 33, 34), «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» [5].

При реалізації права на судовий захист велике значення має позовна давність, суть якої полягає в наданні можливості особі у визначений законодавством строк розраховувати на захист свого порушеного права судом. Позовна давність у цивільних спорах встановлена Главою 19 Цивільного кодексу України [6] (далі – ЦК України) і визначена як строк, у межах якого особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого цивільного права або інтересу (стаття 256 ЦК України). Стаття 268 ЦК України визначає перелік вимог, на які позовна давність не поширюється (тобто щодо яких можливість звернення з позовом жодним строком не обмежується). Перелік, що міститься у частині першій зазначеної статті, не є вичерпним: частина друга цієї статті передбачає, що законом можуть бути встановлені також інші вимоги, на які не поширюється позовна давність.

Частина друга статті 233 КЗпП передбачає, що у разі порушення законодавства про оплату праці позовна давність не встановлюється для позовів працівника про стягнення належної йому заробітної плати. У цьому сенсі (відсутність позовної давності) зміст частини другої статті 233 КЗпП ясний і безсумнівний. Водночас частина перша статті 233 КЗпП встановлює спеціальну позовну давність – 3 місяці щодо трудового спору «взагалі» та 1 місяць щодо спору про звільнення.

КСУ надав офіційне тлумачення положень статті 233 у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 КЗпП [7]. При цьому Суд розглянув три проблеми щодо визначення строку для звернення працівника до суду з позовом: про стягнення середнього заробітку за час *затримки розрахунку при звільненні*; щодо відшкодування власником або уповноваженим ним органом *моральної шкоди*, завданої несвоєчасною виплатою працівникові належних йому при звільненні сум; щодо *початку перебігу* зазначеного строку. У підсумку Суд дійшов висновку, що «для звернення працівника до суду з заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розраховувався» (пункт 1 резолютивної частини зазначеного Рішення).

Відзначимо у цьому Рішенні три позиції. По-перше, Конституційний Суд України, підтвердивши, що працівник має право звернутися до суду про вирішення трудового спору в *тримісячний строк*, уточнив *момент початку перебігу* цього строку. По друге, Суд поширив дію норми частини першої статті 233 на трудові спори про стягнення належної працівникові заробітної плати (тобто про порушення законодавства про оплату праці), які мають регулюватися частиною другою статті 233. По-третє, щодо відшкодування завданої при цьому моральної шкоди Суд по суті взяв на себе не належну йому функцію, *встановивши* строк звернення за відшкодуванням *моральної шкоди*. Якщо перша позиція є природною і заперечень викликати не може, то дві інші, на наше переконання, є принаймні дискусійними.

Конституційний Суд України цілком слушно відзначив конституційно-правову природу права на відшкодування моральної (немайнової) шкоди (абзац перший пункту 2.3 мотивувальної частини зазначеного Рішення). Проте сумнівним є висновок про можливість встановлення особливостей застосування інституту моральної шкоди галузевим законодавством; принаймні жоден із галузевих законодавчих актів, перелічених в абзаці третьому пункту 3.2 мотивувальної

частини Рішення, не встановлює граничних строків звернення до суду (позовної давності) з питання відшкодування моральної шкоди.

Позиція Суду у цьому питанні базується на визнанні спору про відшкодування звільненому працівнику моральної шкоди, завданої затримкою розрахунку при звільненні, трудовим спором. Проте, на наше переконання, моральна шкода є загально-цивілістичною категорією, зміст якої встановлено статтею 23 ЦК України; стаття 237¹ КЗпП не встановлює іншого значення поняття моральної шкоди, лише конкретизує положення зазначеної статті ЦК України. Тому вимога про відшкодування моральної шкоди є *цивільною* вимогою, яка може бути заявлена як додаткова при розгляді різних спорів. Оскільки ЦК України не встановлює спеціальної позовної давності для звернень щодо відшкодування моральної шкоди, природно вважати, що для таких звернень застосовується загальна позовна давність, встановлена статтею 257 ЦК України, – три роки; на цю обставину звернув увагу у своїй Окремій думці до зазначеного Рішення суддя КСУ А. Стрижак [8, с. 73].

Вважаємо, що більш послідовно було б встановити, що позовна давність щодо вимоги відшкодування моральної шкоди (якщо вона є додатковою вимогою) визначається позовною давністю основних вимог, заявлених позивачем. Однак така норма мала б бути встановлена законодавцем; Суд не уповноважений створювати нові норми, відсутні у нормативно-правових актах. Як зауважив В. Шаповал, «за будь-яких умов конституційно і законодавчо визначена компетенція Конституційного Суду України не передбачає здійснення нормотворчості, не пов'язаної з регламентацією частини питань організації його внутрішньої роботи» [9, с. 29].

Скорочення строку для звернення щодо відшкодування моральної шкоди, на наше переконання, істотно обмежує гарантоване право громадян на таке відшкодування. Це обмеження виглядає порушенням принципу рівності, особливо якщо взяти до уваги, що для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в *один рік* з дня виявлення заподіяної працівником шкоди (частина третя статті 233 КЗпП).

Стосовно поширення тримісячної позовної давності, встановленої частиною першою статті 233 КЗпП, на спори про стягнення належної працівникові заробітної плати як частковий випадок спорів про порушення законодавства про оплату праці, слід визнати, що, вирішуючи це питання, Суд з незрозумілих причин не взяв до уваги норми частини другої статті 233 та статтю 238 КЗпП, які прямо розв'язують цю проблему, однак в інший спосіб, аніж це зробив Суд: ці норми вказують на *відсутність позовної давності* для таких спорів; на цю обставину також звернув увагу суддя КСУ [8, с. 72].

Розглядаючи питання щодо розуміння у взаємозв'язку положень частин першої та другої статті 233 КЗпП, на нашу думку, слід виходити з таких положень.

Статтею 43 Конституції України встановлено, що кожен має право на працю (частина перша); право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (частина сьома). Ці положення узгоджуються із статтею 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, згідно з якою право на працю «включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею».

У випадку порушення вказаних прав особа має право звернутися до суду за їх захистом та відшкодуванням шкоди, якщо її завдано. Відповідно до статті 55 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом (частина перша); кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових та службових осіб (частина друга).

Кодекс законів про працю України є спеціальним нормативно-правовим актом, який регулює правовідносини, що виникають у сфері трудового права, та визначає, зокрема, основні трудові права працівників, до яких і належить право на звернення до суду про вирішення спору.

Очевидно, що спір про стягнення належної працівникові заробітної плати є частковим (спеціальним) випадком трудового спору. У цьому відношенні норми частини першої (щодо тримісячного строку позовної давності) та частини другої (щодо відсутності позовної давності) статті 233 КЗпП співвідносяться як загальна і спеціальна норма. Їх колізія розв'язується за допомогою загальновизнаного правила: спеціальна норма має перевагу перед загальною.

Проте, вирішуючи питання про зміст норми частини другої статті 233 КЗпП, слід чітко встановити *предмет позову*, щодо якого застосовується спеціальна норма: яким чином спори щодо стягнення заробітної плати відрізнити від загального поняття «трудоного спору» та як слід розуміти поняття «належної йому заробітної плати».

Відповідь на перше з цих питань міститься у статті 238 КЗпП, яка запроваджує термін «трудові спори у питаннях про грошові вимоги». Таким чином, саме ця категорія трудових спорів є спеціальним випадком, для якого питання позовної давності вирішується частиною другою, а не першою, статті 233 КЗпП. По суті це підтверджується положенням статті 238 КЗпП, яка передбачає лише два винятки з цієї категорії – оплати вимушеного прогулу та виплати різниці за час виконання нижче оплачуваної роботи; у всіх інших випадках орган, який розглядає спір, не обмежений строками розгляду і вирішення справи (тобто відсутня позовна давність).

Щодо питання про «належну заробітну плату», то слід взяти до уваги, що структуру заробітної плати визначено у статті 2 Закону «Про оплату праці», якою передбачено існування основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Отже, компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати є складовою заробітної плати працівника. Такий висновок підтверджується і підпунктом 2.2.8 Інструкції зі статистики заробітної плати [10], відповідно до якого суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати входять до складу фонду додаткової заробітної плати.

Судова практика щодо застосування цих положень закону неоднозначна. Так, наприклад, Апеляційний суд Автономної Республіки Крим, приймаючи рішення щодо виплати індексації заробітної плати та компенсації втрати частки заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її сплати [11], застосував частину другу статті 233 щодо відсутності позовної давності навіть з огляду про наявний спір щодо розміру зазначених виплат (зауважимо, що у зв'язку з невизначенням зазначеного розміру індексації та компенсації відповідні суми заробітної плати *не були нараховані* роботодавцем). Проте щодо стягнення середньомісячної заробітної плати за час затримки розрахунку при звільненні суд застосував норму про тримісячний строк звернення до суду, посилаючись на згадану вище Постанову Пленуму ВСУ [3].

Подібну позицію щодо відсутності позовної давності щодо вимог про стягнення з роботодавця ненарахованої та невикраденої компенсації втрати частки заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її сплати зайняв Заводський районний суд м. Дніпродзержинська Дніпропетровської області [12].

Проте Апеляційний суд Львівської області при розгляді аналогічної справи [13], спираючись на ту саму Постанову Пленуму ВСУ [3], дійшов висновку, що підставою для застосування частини другої статті 233 КЗпП є «лише *нарахована*, але не виплачена працівникові компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та *здійснена роботодавцем самостійно* індексація заробітної плати, яка не виплачена» при розрахунку зі звільненням працівником, а на вимоги щодо стягнення сум, *нарахування яких не здійснено роботодавцем* і щодо розміру яких існує спір, ця норма не поширюється, а отже, до них застосовується тримісячна позовна давність».

У зазначеному рішенні стверджується також, що позивач «не довів факт нанесення моральної шкоди» невикраденою сумою; така позиція суду принаймні дивна, оскільки втрата заробітку, який є джерелом засобів забезпечення життєвих умов для працівника та його сім'ї, неминуче спричиняє моральні страждання працівника та «вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя», як це передбачено статтею 237¹ КЗпП, і доводити цей очевидний факт немає потреби.

Однак Слов'янський міськрайонний суд Донецької області в аналогічній ситуації [14], керуючись тою ж Постановою Пленуму ВСУ, дійшов висновку, що, оскільки на час розгляду спору «підприємство не здійснило з позивачем повного розрахунку, то перебіг тримісячного строку звернення до суду не розпочинався». У цій справі суд прийняв рішення про відшкодування моральної шкоди, виходячи із встановленого ним факту невикраденої належної заробітної плати, не вимагаючи додаткових доказів «факту нанесення такої шкоди».

Таким чином, наведені рішення засвідчують неоднозначну судову практику питань, що розглядається, а значить, відмінності у казуальному судовому тлумаченні норм КЗпП (зокрема, частини другої статті 233), а отже, брак *юридичної визначеності* – складової принципу верховенства права, яка «...означає вимогу чіткості підстав, цілей і змісту нормативних принципів...», що особливо важливо для громадян (фізичних осіб), котрі «...повинні мати можливість передбачити правові наслідки своєї поведінки» [15, с. 49].

На нашу думку, згадані судові рішення, незважаючи на відмінні правові позиції і зміст, не бездоганні з точки зору закону. По-перше, стаття 117 КЗпП передбачає *можливість існування спору* про розміри *належних* звільненому працівникові сум виплат, який відповідно до диспозиції

статті 238 КЗпП належить до категорії «трудових спорів у питаннях про грошові вимоги», і передбачає здійснення відповідних виплат після вирішення спору, не встановлюючи жодних строків для таких виплат (їх встановлення слід вважати неможливим з огляду на частину другу статті 233 та статтю 238 КЗпП). Можливість встановлення судом розміру належних виплат підтверджено і пунктом 6 Постанови Пленуму ВСУ [3].

По-друге, поняття «нарахування заробітної плати» не стосується правовідносин працівника і роботодавця, а є питанням внутрішньої організації бухгалтерського обліку на підприємстві, в установі чи організації. Це поняття відсутнє у Законі «Про оплату праці», який говорить лише про «виплату заробітної плати» (стаття 23 вказаного Закону). Позиція щодо «нарахованої» заробітної плати присутня у пункті 1 Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати [16], однак використання слова «нарахованої» у цьому контексті має, на наше переконання, лише стилістичне, а не нормативне навантаження.

Ми виходимо з того, що розмір належної працівнику заробітної плати (тобто заробітної плати, на яку він має право) визначається «відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору» (стаття 21 Закону «Про оплату праці»), а не односторонніми діями роботодавця. Відповідно до статей 33, 34 цього Закону роботодавці зобов'язані проводити індексацію заробітної плати та нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати. У бухгалтерському обліку, відповідно до якого здійснюється «нарахування» заробітної плати, сума індексації та компенсації відображається в тому самому порядку, що і заробітна плата, яка є базою для нарахування [17, с. 52]. Неправильне нарахування (ненарахування) працівникові належної йому заробітної плати є протиправними діями (бездіяльністю) роботодавця. Очевидно, що закон виходить із презумпції правомірних дій усіх сторін трудових правовідносин, зокрема передбачає, що належна заробітна плата нарахована роботодавцем працівникові. Однак протиправні діяння одної сторони трудових правовідносин (роботодавця) не можуть бути підставою обмеження прав іншої сторони (працівника) як на відповідну зарплату, так і на судовий захист своїх прав. Інакше доведеться припустити, що закон передбачає вигоду роботодавця, яку він отримує, порушуючи вимоги закону. Тому твердження про те, що право працівника (чи звільненого працівника) на оскарження «порушення законодавства про оплату праці» (диспозиція частини другої статті 233 КЗпП) залежить від таких односторонніх дій роботодавця, як «нарахування» заробітної плати, означає допущення істотного протиправного обмеження конституційного права на працю та оплату праці з підстав, незалежних від суб'єкта цього права.

Вважаємо, що встановлена законодавцем відсутність позовної давності щодо спорів про виплату заробітної плати має ту ж мету – створення умов для виключення можливості отримання роботодавцем вигоди від протиправних діянь.

Поняття «трудовий спір у питаннях про грошові вимоги» включає в себе спори щодо невиплати *належної* (відповідно до вимог закону і трудового договору) заробітної плати незалежно від її нарахування, неправильного нарахування чи ненарахування. Така точка зору поділяється і науковцями, які зазначають: «...звільнений працівник, якому *не нараховували і не виплатили* суми індексації та компенсації, має право звернутися до суду з клопотанням виплатити йому відшкодування у розмірі середнього заробітку за весь час затримки» [17, с. 52].

Отже, на компенсацію заробітної плати поширюються усі законодавчі вимоги, встановлені для заробітної плати, у тому числі положення статей 117, 233, 238 КЗпП, зокрема положення частини другої статті 233 та статті 238 щодо відсутності позовної давності для «трудових спорів у питаннях про грошові вимоги».

Проте слід зазначити, що спеціальний випадок частини другої статті 233 КЗпП стосується лише тих позовів, вимоги яких стосуються *виключно* питань про грошові вимоги, пов'язані з оплатою праці (порушення законодавства про оплату праці). Включення до позову інших вимог, які не стосуються безпосередньо зазначеного предмета, переводить позов у загальну категорію трудових спорів, позовна давність для яких встановлена частиною першою статті 233 КЗпП. Як зазначалося вище, спірним є питання, чи вимога відшкодування моральної шкоди належить до таких «інших вимог».

Отже, доходимо висновку, що частина друга статті 233 КЗпП України встановлює відсутність позовної давності для всіх трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, пов'язані з оплатою праці, за винятком двох випадків, зазначених у статті 238 КЗпП України; отже, позовна давність відсутня також для спорів про розміри належних звільненому працівникові сум виплат, зазначених у статті 117 КЗпП України незалежно від того, чи вони були нараховані роботодавцем і

чи існує спір щодо їх розміру. Водночас включення до позову вимог, що виходять за межі питань про грошові вимоги, пов'язані з оплатою праці, переводить спір у загальну категорію трудових спорів, позовна давність для яких встановлена частиною першою статті 233 Кодексу законів про працю.

Список використаних джерел:

1. Скакун О.Ф. Теорія права і держави: Підручник / О. Ф. Скакун – 2-ге вид. – К. : Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток № 50.
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.
4. Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
5. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.
6. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.
7. Рішення Конституційного Суду України № 4-рп/2012 від 22.02.2012 щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-1 цього кодексу // Офіційний вісник України. – 2012. – № 18. – Ст. 662.
8. Окрема думка судді Конституційного Суду України Стрижака А. А. стосовно Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237¹ цього кодексу // Вісник Конституційного Суду України. – 2012. – № 2. – С. 71–73.
9. Шаповал В. Становлення конституціоналізму в Україні: проблеми теорії / В. Шаповал // Право України. – 1998. – № 5. – С. 25–29.
10. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. за № 114/8713 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 4. – Ст. 200.
11. Рішення Апеляційного суду Автономної Республіки Крим від 23 листопада 2010 року (справа № 22-ц-1842-ф/10) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/14569183>.
12. Рішення Заводського районного суду м. Дніпродзержинська Дніпропетровської області від 03.03.2012 року (справа № 2-2194/11) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/25013820>.
13. Рішення Апеляційного суду Львівської області від 23 серпня 2012 року (справа № 1319/2-2103/11) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/25810691>.
14. Рішення Слов'янського міськрайонного суду Донецької області від 03 липня 2013 року (справа №243/5889/13-ц) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32165546>.
15. Козюбра М. Верховенство права і Україна / М. Козюбра // Право України. – 2012. – № 1–2. – С. 30–63.
16. Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 159 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 8. – Ст. 322.
17. Пилипенко К. А. Методика індексації заробітної плати та компенсації несвоєчасно виплаченого грошового доходу працівників / К. А. Пилипенко, В. І. Притула // Облік і фінанси. – 2010. – № 2. – С. 51–55.

** Богашева Наталія Владиславівна – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, головний консультант Інституту законодавства Верховної Ради України.*