

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КОЛОСОВ І. В.,
юрисконсульт
(ПП Колосов В.А.)

УДК 349.2:349.222.2

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЗОВУ У ЦИВІЛЬНИХ СПРАВАХ
ПРО ТРУДОВІ СПОРИ: ПРОБЛЕМИ ТА РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

У пропонуваному дослідженні розкриваються загальні поняття забезпечення позову, його видів, підстав та порядку застосування у цивільній справі; особливостей та специфіки цивільних справ про трудові спори з огляду на їх суспільну значущість; проблемні питання застосування заходів забезпечення позову в зазначеній категорії справ; висловлюються рекомендації щодо модернізації процедури забезпечення позову у справах про трудові спори.

Ключові слова: забезпечення позову, види забезпечення позову, порядок забезпечення позову, цивільні справи, трудові спори.

В предлагаемом исследовании раскрываются общие понятия обеспечения иска, его видов, оснований и порядка применения в гражданском деле; особенностей и специфики гражданских дел о трудовых спорах с точки зрения их общественной значимости; проблемные вопросы применения мер обеспечения иска в указанной категории дел; приводятся рекомендации относительно модернизации процедуры обеспечения иска в делах о трудовых спорах.

Ключевые слова: обеспечение иска, виды обеспечения иска, порядок обеспечения иска, гражданские дела, трудовые споры.

In proposed article common conceptions of assurance of complaint, its ways, foundations and procedure of its application in civil case, peculiarities and specifics of civil cases about labor disputes, problems of same application are developed in viewpoint of its public importance. The recommendations about improvement of procedure of assurance of complaint in cases about labor disputes are pronounced.

Key words: assurance of complaint, ways of assurance of complaint, procedure of assurance of complaint, civil cases, labor disputes.

Вступ. В опублікованій на виконання Указу Президента України «Про рішення Ради національної безпеки та оборони України від 04 листопада 2014 року «Про невідкладні заходи із забезпечення державної безпеки» № 880/2014 колективній монографії «Військові злочини: кримінально-правова, криміналістична та кримінологічна характеристики»¹ нами зазначалося, що «однією з передумов злочинності є бідність, яка породжується безробіттям. Отже, важливим заходом профілактики як злочинності взагалі, так і військової злочинності зокрема є зміцнення, посилення рівня правового захисту прав та законних інтересів трудящих, який би мав актуальну та виражену соціальну спрямованість» [7, с. 136].

¹ Дана колективна монографія видана Херсонським державним університетом спільно із Південним регіональним центром Національної академії правових наук України.



У цьому контексті «три складові: пізнання права – вдосконалення судової процедури захисту права – вдосконалення процедури виконання судових рішень, спрямованих на захист права – є і будуть залишатися ключовими для будь-якої спільноти, суспільства та держави на шляху до підвищення ефективності права та реформування правової системи» [6, с. 189].

«Одним із ключових питань будь-якого виду процесу є проблема дотримання його строків..., адже будь-яка тяганина знижує рівень довіри до суду, негативно відображається на рівні захисту прав, свобод та законних інтересів учасників процесу, погіршує загальний рівень правосвідомості громадян» [5, с. 48].

Таким чином, реформування правової системи в дусі дотримання норм закону та установлених ним строків є важливим державним завданням, яке спрямоване на підвищення ефективності правового регулювання суспільних відносин у цілому.

Але, на жаль, на практиці, не завжди вдається досягти зазначеного балансу. Різноманітні матеріальні, організаційні, гуманітарні, інші, у тому числі і людський, чинники не дають змоги належним чином і у розумний строк захистити порушене, оспорене чи невизнане право особи шляхом застосування судової процедури. При таких обставинах особливого значення набувають заходи забезпечення судових позовів – ті, які може застосувати суд до вирішення справи по суті з метою запобігання непоправному порушенню прав та законних інтересів особи, що до нього звернулася.

А стосовно трудових спорів – це в повному розумінні цього слова ще й міри боротьби з бідністю, злочинністю, голодом, жебрацтвом, правовим нігілізмом, суспільною зневірою у ефективності судової системи тощо.

Отже, від існування ефективних, мобільних та простих у застосуванні форм забезпечення позовів у справах про трудові спори багато в чому залежить суспільна та державна безпека, спокій громадян, їх ставлення до права та правових інституцій держави. У необхідності пошуку таких форм і полягає актуальність пропонованої роботи.

Приводом для її написання стало вивчення цивільної справи за позовом П. до Установи² про поновлення пропущеного процесуального строку, визнання незаконним та скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення та про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди³, де позивач протягом 8 місяців не мав доступу до роботи без законних підстав⁴, будучи матір'ю-одиначкою.

Окремим питанням заходів забезпечення позову у цивільному процесі в різні часи були присвячені роботи таких авторів, як: В.А. Аргунова, М.А. Вікут, І.М. Зайцева Р.С. Гусакаєв, А.А. Добровольського, Н.Ю. Єрпильової, С.А. Іванова, Н.М. Ткачової, М.К. Треушнікова, В.А. Мусіна, А.А. Ференц–Сороцького, В.М. Щеглова, Н.А. Чечиної, Д.М. Чечот, Т.В. Шакітько, К.С. Юдельсон, В.В. Яркова та багатьох інших.

Невирішеними на сьогоднішній день залишаються питання адаптації норм процесуального права в частині заходів забезпечення позову до потреб та специфіки трудових спорів з огляду на їх суспільну значущість.

Таким чином, завданням роботи є пошук ефективних та простих у правозастосовчій практиці процесуальних форм забезпечення позову у справі про трудовий спір за допомогою як загальних методів пізнання (дедукції, індукції, аналізу, синтезу), так і спеціально-юридичних методів (аналогії закону, аналогії права, юридичної компаративістики тощо).

Результати дослідження. За даними інформаційного ресурсу <http://legalquest.ru/> «обеспечение иска⁵ – процессуальное действие судьи или суда по принятому к рассмотре-

² Всі особисті дані сторін у справі з етичних міркувань змінено або знеособлено.

³ що перебувала у провадженні Нікопольського міськрайонного суду Дніпропетровської області.

⁴ Рішення про поновлення на роботі винесене лише судом першої інстанції; відомості та висновки автора по зазначеній справі не враховують можливості апеляційного оскарження рішення суду на час написання цієї роботи.

⁵ За законодавством Російської Федерації.



нию и разрешению делу, вызванное необходимостью применения предусмотренных законом мер, когда их непринятие может привести к невозможности исполнения вынесенного в последующем решения о присуждении, вступившего в законную силу» [8].

Н.Ю. Єрпильова [4] вказує на те, що «меры по обеспечению заявленных исковых требований направлены на обеспечение последующего исполнения решения суда и принимаются в ходе уже начавшегося гражданского судопроизводства по ходатайству заинтересованной стороны (inter partes), в отличие от предварительных обеспечительных мер, принимаемых до возбуждения дела в суде (ex parte)»⁶.

Отже, за науковою доктриною забезпечення позову – це: 1) процесуальна дія суду або судді; 2) вчинена за клопотанням зацікавленої сторони; 3) у ході вже розпочатого цивільного судочинства; 4) коли не вчинення такого забезпечення потягне за собою неможливість виконання у подальшому ухваленого рішення суду.

З огляду на норму ст. 151 ЦПК України «суд за заявою осіб, які беруть участь у справі, може вжити передбачені цим кодексом заходи забезпечення позову.

2. У заяві про забезпечення позову повинно бути зазначено:

1) причини, у зв'язку з якими потрібно забезпечити позов;

2) вид забезпечення позову, який належить застосувати, з обґрунтуванням його необхідності;

3) інші відомості, потрібні для забезпечення позову.

3. Забезпечення позову допускається на будь-якій стадії розгляду справи, якщо нежиття заходів забезпечення може утруднити чи зробити неможливим виконання рішення суду.

4. За заявою заінтересованої особи суд може забезпечити позов до подання позовної заяви з метою запобігання порушенню права інтелектуальної власності. До заяви про забезпечення позову додаються документи та інші докази, які підтверджують, що саме ця особа є суб'єктом відповідного права інтелектуальної власності, і що її права можуть бути порушені у разі нежиття заходів забезпечення позову. До заяви додаються також її копії відповідно до кількості осіб, щодо яких просять вжити заходи забезпечення позову, та документ, що підтверджує сплату судового збору за подання заяви про забезпечення позову.

5. У разі подання заяви про забезпечення позову до подання позовної заяви заявник повинен подати відповідну позовну заяву протягом трьох днів із дня постановлення ухвали про забезпечення позову» [3, с. 492].

Отже, і у чинному цивільному процесуальному законодавстві України закріплена можливість забезпечення позову: 1) за заявою осіб, які беруть участь у справі; 2) якщо нежиття заходів забезпечення може утруднити чи зробити неможливим виконання рішення суду, що в цілому відповідає згаданій науковій позиції.

Але чи відповідає таке формулювання норми закону потребам справ про трудові спори, зокрема, про поновлення на роботі? Розберемося з цим детальніше.

З огляду на норми ст. 235 КЗпП України будь-яких формальних перешкод для виконання судового рішення про поновлення незаконно звільненого працівника на роботі не існує. Єдиним випадком такої перешкоди є ліквідація підприємства, установи, організації, в якій працював працівник, без правонаступництва. Але законом і для таких випадків встановлено чіткий алгоритм поновлення порушених прав працівника: стаття 240¹ КЗпП України визначає, що «у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який

⁶ Стосується норм господарського процесу, на які згодом і посилається Н.Ю. Єрпильова у своїй роботі з посиланням на відповідні норми законів Російської Федерації.



розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього кодексу для звільнених працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [2, с. 375].

Отже, теоретично жодних проблем у поновленні на роботі незаконно звільненого працівника немає: якщо він незаконно звільнений – він підлягає поновленню на роботі, якщо він незаконно звільнений, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації – він визнається звільненим за п. 1 ст. 40 КЗпП України з виплатою всіх грошових виплат та компенсацій.

Але практично існує дуже велика проблема: як і за рахунок чого працівникові жити весь час, коли вирішується судом його справа про поновлення на роботі? Чим годувати родину? На що забезпечувати та навчати неповнолітніх дітей, якщо такі є? Важкі, болісні для кожної людини питання.

Нами не дарма у вступі робилося посилання на цивільну справу за позовом П. до установи. Будучи матір'ю-одиначкою, яка очевидно не могла бути звільнена з мотивів, передбачених ст. 40 КЗпП України, окрім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається її звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст. 184 КЗпП), П. все ж таки була звільнена за п. 3 ст. 40 КЗпП України і протягом 8-ми місяців чекала поновлення її на роботі у попередній посаді.

Виникає питання: чи припустимо таке, щоб особа, яка має законні гарантії щодо збереження робочого місця чи неприпустимості звільнення за певних умов, такий тривалий проміжок часу чекала поновлення своїх прав та законних інтересів? Щоб мати-одиначка, будучи соціально вразливою та незахищеною, майже рік не мала коштів на належне забезпечення своєї малолітньої дитини, створення умов для її всебічного та гармонійного розвитку? На наш погляд, відповідь не викликає сумнівів.

Таким чином, вважаємо, що за умов, коли системи спеціалізованої трудової юстиції у нашій державі ще не створено, а існуюча процедура вирішення справ про трудові спори за правилами цивільного судочинства не витримує критики з огляду на вимоги часу та суспільної потреби, саме інститут забезпечення позову повинен бути «пом'якшувачем» гостроти соціальної напруги, яка неодмінно виникає у разі незаконного звільнення працівника. Але у такому разі формулювання «якщо невжиття заходів забезпечення може утруднити чи зробити неможливим виконання рішення суду» є більш ніж недолугим, бо таких труднощів чи неможливостей у справах, зокрема про поновлення на роботі, з точки зору закону не існує; в той же час існує ризик полишення працівника та його родини на голодне вимирання з огляду на тривалість вирішення справ про трудові спори у судах загальної юрисдикції з різних причин у наш час.

Тому, на нашу думку, для потреб трудового процесу вдалішим є формулювання: «якщо порушення прав працівника є очевидним з огляду на подані ним докази на підтвердження гарантій, що встановлені по відношенню до нього трудовим законодавством, або якщо невжиття заходів забезпечення може утруднити чи зробити неможливим виконання рішення суду»⁷.

З цих же міркувань вважаємо певною мірою невдалим формулювання «за заявою осіб, які беруть участь у справі». По-перше, практично у справі про трудовий спір, окрім випадку розгляду справи про стягнення з працівника шкоди, заподіяної підприємству, установі та організації, відповідачу-підприємству немає про що просити суд з точки зору забезпечення позову. По-друге, заява про забезпечення позову подається у цивільному судочинстві з огляду на те, що за її подання сплачується судовий збір, від сплати якого позивачі-робітники у справах про трудові спори звільнені [1, с. 87]. З огляду на ці особливості трудових спорів у поєднанні зі їх значущістю для кожного окремо взятого працівника подача саме заяви про забезпечення позову вбачається нами зайвою формальністю. Більш вдалими, на наш погляд, є формулювання «за

⁷ Останнє може стосуватися, наприклад, грошових вимог працівника, але не поновлення на роботі.



ініціативою судді під час відкриття провадження у справі чи суду на будь-якій іншій стадії її розгляду⁸, або суддею чи судом за заявою осіб, які беруть участь у справі»⁹.

Згідно зі ст. 151 ЦПК України позов забезпечується:

- 1) накладенням арешту на майно або грошові кошти, що належать відповідачеві і знаходяться у нього або в інших осіб;
- 2) заборорою вчиняти певні дії;
- 3) встановленням обов'язку вчинити певні дії;
- 4) заборорою іншим особам здійснювати платежі або передавати майно відповідачеві чи виконувати щодо нього інші зобов'язання;
- 5) зупиненням продажу арештованого майна, якщо подано позов про визнання права власності на це майно і про зняття з нього арешту;
- 6) зупиненням стягнення на підставі виконавчого документа, який оскаржується боржником у судовому порядку;
- 7) передачею речі, яка є предметом спору, на зберігання іншим особам.

Не допускається забезпечення позову шляхом накладення арешту на заробітну плату, пенсію та стипендію, допомогу по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, яка виплачується у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (включаючи догляд за хворою дитиною), вагітністю та пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на допомогу, яка виплачується касами взаємодопомоги, благодійними організаціями, а також на вихідну допомогу, допомогу по безробіттю, на майно або грошові кошти неплатоспроможного банку, а також на майно або грошові кошти Фонду гарантування вкладів фізичних осіб. Ця вимога не поширюється на позови про стягнення аліментів, про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, про відшкодування збитків, завданих злочином.

Не може бути накладено арешт на предмети, що швидко псуються.

Не допускається забезпечення позову шляхом зупинення тимчасової адміністрації або ліквідації банку, заборони або встановлення обов'язку вчиняти певні дії Фонду гарантування вкладів фізичних осіб при здійсненні тимчасової адміністрації чи ліквідації банку.

Не допускається забезпечення позову шляхом зупинення рішень, актів Національного банку України, а також встановлення для Національного банку України заборони або обов'язку вчиняти певні дії.

Не допускається забезпечення позову шляхом заборони відповідачу вчиняти певні дії за позовами власників або кредиторів неплатоспроможного банку до такого банку або Фонду гарантування вкладів фізичних осіб.

На нашу думку, досить цікавий перелік з огляду на потреби цивільного судочинства. Але яка з нього користь для справ про трудові спори? Так, накладення арешту на майно та грошові кошти, безсумнівно, має сенс з огляду на те, що у справах про трудові спори заявляються, зокрема, грошові вимоги. Заборона вчиняти певні дії також може мати певне практичне значення¹⁰.

Але пункти з 4 по 7 взагалі не мають жодного відношення до трудових спорів. Пункт 3 має настільки невизначену правову природу, що його застосування у справах про трудові спори вбачається більш, ніж сумнівним. Більш вдалим, на нашу думку, є формулювання

⁸ З огляду на раніше опубліковану нами роботу щодо складу суду та відводів у трудовому процесі. Див. роботу: Колосов І. Склад суду та відводи під час вирішення трудових спорів: вітчизняний та зарубіжний досвід. / І. Колосов // Роль права у забезпеченні законності та правопорядку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 31 серпня 2012 року. – Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2012. – С. 45–47.

⁹ Цим формулюванням ми дещо доповнюємо раніше приведені нами рекомендації у роботі: Колосов І. Інститут попереднього судового засідання у трудових спорах: реалії та проблеми застосування / І. Колосов // Актуальні питання реалізації чинних національних та міжнародно-правових актів: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 16–17 березня 2012 р.). – Одеса: у 3-х частинах. – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2012. – ч. 1. – С. 96–97.



«позов забезпечується... тимчасовим, на час вирішення справи, негайним допуском працівника до роботи з нарахуванням та виплатою йому на цей час заробітної плати з урахуванням обмежень повороту виконання, що встановлені законом для вимог про стягнення заробітної плати, виплаченої працівникові¹¹ – у разі, коли у справі є докази про те, що по відношенню до працівника трудовим законодавством встановлені гарантії збереження робочого місця чи неприпустимості його звільнення».

Вважаємо також недолугою недопустимість заборони або встановлення обов'язку вчиняти певні дії Фонду гарантування вкладів фізичних осіб при здійсненні тимчасової адміністрації чи ліквідації банку, оскільки і в цей час даною адміністрацією можуть вчинятися дії, спрямовані на порушення трудових прав та законних інтересів працівників банку. Це ж саме стосується і Національного банку України, у зв'язку з чим такі норми цивільного процесу під час розробки проекту Трудового процесуального кодексу України застосовувати, на нашу думку, не слід. Крім того, не можуть бути використані норми про заборону відповідачу вчиняти певні дії за позовами власників або кредиторів неплатоспроможного банку до такого банку або Фонду гарантування вкладів фізичних осіб, оскільки вони не стосуються трудових спорів.

Існуючу норму про недопущення «забезпечення позову шляхом накладення арешту на заробітну плату, пенсію та стипендію, допомогу по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, яка виплачується у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (включаючи догляд за хворою дитиною), вагітністю та пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на допомогу, яка виплачується касама взаємодопомоги, благодійними організаціями, а також на вихідну допомогу, допомогу по безробіттю, на майно або грошові кошти неплатоспроможного банку, а також на майно або грошові кошти Фонду гарантування вкладів фізичних осіб. Ця вимога не поширюється на позови про стягнення аліментів, про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, про відшкодування збитків, завданих злочином», на нашу думку, для потреб вирішення трудових спорів, слід змінити наступним чином: «не допускається забезпечення позову у справі про трудовий спір шляхом накладення арешту на заробітну плату, пенсію та стипендію, допомогу по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, яка виплачується у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (включаючи догляд за хворою дитиною), вагітністю та пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на допомогу, яка виплачується касама взаємодопомоги, благодійними організаціями, а також на вихідну допомогу, допомогу по безробіттю».

Існуючу процедуру застосування заходів забезпечення позову у трудовому спорі, на нашу думку, можна застосовувати з огляду на ті пропозиції, що нами були висловлені вище та з огляду на висновки, що містяться у попередніх роботах¹².

А ось норми цивільного процесу про заміну чи скасування заходів забезпечення позову не суперечать специфіці трудових спорів, у зв'язку з чим можуть бути запозичені з існуючого ЦПК України.

Норми ж чинної ст. 155 ЦПК України про відповідальність за шкоду, спричинену заходами забезпечення позову не можуть, на нашу думку, застосовуватися у справах про трудові спори з огляду на те, що існують прямі законодавчі обмеження такої відповідальності¹³.

¹⁰ Наприклад, заборона знищувати чи передавати іншим особам трудову книжку працівника – у разі, коли щодо її повернення або видачі існує невирішений спір у суді.

¹¹ Детальніше про це у роботі: Колосов І. Процесуальні питання, пов'язані з виконанням судових рішень у справах про трудові спори: актуальні проблеми сьогодення / І. Колосов // Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових праць. Юридичні науки. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2014. – № 4 (II). – С. 206–213.

¹² Щодо особливостей апеляційного провадження у справах про трудові спори. Див. роботу: Колосов І. Апеляційне провадження у справах про трудові спори: сучасний стан, проблематика та можливі шляхи імплементації зарубіжного досвіду / І. Колосов // Наукове періодичне видання: Карпатський правничий часопис. – Науковий журнал. – № 1 (01) березень 2013. – С. 45–50.

¹³ Див. посилання № 12.



Висновки. Проведеним науковим дослідженням, яке досягло поставленого завдання, було виявлено цілий ряд особливостей забезпечення позову, що стосується потреб саме справ про трудові спори. 7 існуючих видів забезпечення позовів пропонується замінити 3-ма уточненими та модифікованими; більше половини заборонених цивільним процесуальним законодавством видів забезпечення позову пропонується дозволити у трудовому процесі; певну частину норм цивільного процесу не застосовувати через їх непотрібність для потреб вирішення трудових спорів. Приведено рекомендації щодо заощадження процесуального часу та спрощення процедури встановлення заходів забезпечення позову, що дозволить підвищити рівень судового захисту прав працівників, розумно прискорити його і, як наслідок, покращити рівень соціального сприйняття судової системи та правового регулювання суспільних відносин в Україні. Водночас питанням зупинення, закриття провадження у справі про трудовий спір, залишенню її без розгляду, перегляду за нововиявленими обставинами і т. п. мають бути присвячені подальші наукові пошуки та дослідження.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про судовий збір». – Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2012. – № 14. – 87 с.
2. Кодекс законів про працю України // Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Цивільний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 40–41, 42. – Ст. 492.
4. Ерпылёва Н.Ю. Меры по обеспечению иска в международном гражданском процессе. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://rutlib.com/book/6600/p/156>.
5. Колосов І.В. До питання про заходи процесуального примусу в трудовому процесі / І.В. Колосов // Науковий вісник Херсонського державного університету // Серія «Юридичні науки». – Херсонський державний університет. – Херсон, 2014. – Випуск № 6–1. – Том 2. – С. 48–51.
6. Колосов І.В. Перегляд цивільних справ про трудові спори у Верховному Суді України: проблемні аспекти правозастосовчої практики / І.В. Колосов // Науковий вісник Ужгородського національного університету // Серія Право. – Ужгородський національний університет. – Ужгород, 2015. – Випуск № 33. – Том 1. – С. 189–193.
7. Колосов І.В. Профілактика військових злочинів як засіб подолання злочинності: соціально-трудовий аспект / І.В. Колосов // Військові злочини: кримінально-правова, криміналістична та кримінологічна характеристика: колективна монографія / За заг. ред. В.М. Стратонова, Є.Л. Стрельцова. – Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2015. – С. 127–143.
8. Обеспечение иска в гражданском процессе (понятие, основания, порядок; гарантии интересов ответчика). – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://legalquest.ru/>.

