

№ 23 від 03.03 2016 року

ДО КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ
01033, Україна м. Київ, вул. Жилианська, 14

Суб'єкт права на конституційне
звернення:

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «АГРОМА»**
62820, Харківська область, Печенізький район, село
Мартове, вулиця 1 Травня.
Ідентифікаційний код: 24471767

Відомості про представника:

**ДИРЕКТОР ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «АГРОМА»**
Протопопова Кіріна Едуардівна

КОНСТИТУЦІЙНЕ ЗВЕРНЕННЯ

Конституційний Суд України відповідно до положень пункту 4 частини 1 статті 13 Закону України «Про Конституційний Суд України», зокрема приймає рішення щодо офіційного тлумачення Конституції та законів України.

Згідно з приписами статті 42 Закону України «Про Конституційний Суд України» конституційне звернення – це письмове клопотання до Конституційного Суду України про необхідність офіційного тлумачення Конституції України та законів України з метою забезпечення реалізації чи захисту конституційних прав та свобод людини і громадянина, а також прав юридичної особи.

Єдиною підставою для подання конституційного звернення щодо офіційного тлумачення Конституції України та Законів України є наявність неоднозначного застосування положень Конституції України або законів України судами України, іншими органами державної влади, якщо суб'єкт права на конституційне звернення вважає, що це може призвести або призвело до порушення його конституційних прав і свобод (стаття 94 цього Закону).

Товариство з обмеженою відповідальністю «Агрома» (далі по тексті – ТОВ «Агрома»), як суб'єкт права на конституційне звернення, вважає що Верховний Суд України неоднозначно застосовує положення статті 117 КЗпП України «за весь час затримки по день фактичного розрахунку» та яке потребує офіційного тлумачення.

Верховний Суд України за однакових юридично значимих обставин допускає різне застосування положень статті 117 КЗпП України «за весь час затримки по день фактичного розрахунку», а саме: в одних випадках ухвалював рішення на користь звільненого працівника та стягував заборгованість з моменту звільнення, за весь час затримки по день фактичного розрахунку, а в інших відмовляв у задоволенні позовних вимог, зважаючи, що з моменту винесення рішення і відкриття виконавчого провадження спір перестає бути трудовим, а тому положення трудового законодавства на такі правовідносини не розповсюджується.

Відповідно до приписів статті 117 КЗпП України, в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

У процесі практичного застосування статті 117 КЗпП України здійснюється неоднозначне застосування вказаної норми Верховним Судом України, що має наслідком порушення конституційних прав та законних інтересів ТОВ «Агрома», передбачених статтями 41, 55 Конституції України, що відповідно до приписів статті 94 Закону України «Про Конституційний Суд України» є підставою для конституційного звернення та необхідності офіційного тлумачення статті 117 КЗпП України.

Різне розуміння Верховним Судом України положень статті 117 КЗпП України «за весь час затримки по день фактичного розрахунку» призвело до того, що рішеннями районного суду області від 29.05.2014 року по справі № 633/59/14-ц, від 18.09.2014 року по справі № 633/265/14-ц, від 04.06.2015 року по справі № 633/137/15-ц та від 14.09.2015 року по цивільній справі № 633/136/15-ц було повністю задоволено позовні вимоги до ТОВ «Агрома» про стягнення середнього заробітку за весь час затримки невиконання рішення суду по день фактичного розрахунку, яке після їх перегляду у апеляційному суді області залишено без змін.

Так, наприклад, в описово-мотивувальній частині рішення районного суду області від 18.09.2014 року у цивільній справі № 633/265/14-ц, суд зазначив про те, що рішеннями суду у справі № 633/59/14-Ц встановлено, що ТОВ «АГРОМА» було несвоєчасно проведено розрахунок з позивачем при звільненні, що надає йому право на отримання компенсації в порядку статті 117 Кодексу законів про працю України за весь час затримки по день фактичного розрахунку у розмірі середнього заробітку, який був обчислений судом у розмірі гривень копійок на день.

Виходячи з відомостей, наданих представником відповідача, фактичний розрахунок з позивачем з заробітної плати за серпень 2013 року було проведено 28 серпня 2014 року (а.с. 91), у той час, як відповідну компенсацію було обчислено рішеннями суду у справі № 633/59/14-Ц та виплачено позивачу (а.с. 90) за період з 29 серпня 2013 року по 30 квітня 2014 року, а тому, з огляду на вищевикладене та враховуючи наявність непогашеної позивачеві заборгованості з заробітної плати за період з березня 2012 року по серпень 2013 року, суд вважає за необхідне стягнути з ТОВ «АГРОМА» на користь позивача цю компенсацію за період з 1 травня по 27 серпня 2014 року.

Відповідно до ст. 41 Конституції України кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності. Ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним.

На підставі вищевикладеного, ми вважаємо, що неоднозначне застосування положень статті 117 КЗпП України «за весь час затримки по день фактичного розрахунку» призводить до порушення конституційних прав та законних інтересів ТОВ «Агрома» гарантованих статтею 41 Конституції України, згідно з якою: «Ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним», та статтею 55 Конституції України, відповідно до змісту якої: «Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань».

Крім цього, порушуються норми Загальної декларації прав людини, прийнятої та проголошеної резолюцією 217А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 року, а саме статті 17 згідно якої: «ніхто не може бути безпідставно позбавлений свого майна», та статті 8, якою визначено: «право кожної людини на ефективне повільнення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй Конституцією або законами». Це положення кореспондується з приписами статті 55 Конституції України і має застосовуватися системно, оскільки гарантується судовий захист як національними судами, так і міжнародними судовими установами.

Неоднозначне застосування положень статті 117 КЗпП України Верховним Судом України призводить до порушення конституційного права суб'єкта конституційного звернення на судовий захист та здійснення правосуддя на засадах законності, оскільки стягнення з ТОВ «Агрома» грошових коштів завдало збитків Товариству та призведе до стягнення подвійного середнього заробітку, і є не співмірним з отриманою вигодою з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату.

Взагалі правова неясність при застосуванні зазначеної вище норми права впливає на подальшу стабільну роботу підприємства.

Можна стверджувати, що обставини викладені у цьому конституційному зверненні, не є окремим взятим випадком, а створюють велику систему проблем у роботодавців, що виникають під час звільнення працівника з роботи та затримкою розрахунку з ним.

Конституційне звернення ТОВ «Агрома» обґрунтоване неоднозначним застосуванням Верховним Судом України положень статті 117 КЗпП України, відповідно до змісту яких, в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку (ч. 1 статті 117 КЗпП). При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору (ч. 2 статті 117 КЗпП).

Так, Верховний Суд України у постанові від 02.07.2014 року по справі № 6-76цс14 зазначив, що «...Аналіз наведених норм матеріального права дає підстави для висновку, що передбачений частиною першою статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиконання з його вини належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі обставини, як невиконання належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку».

Порушення процедури про банкрутство роботодавця, наявність тривалого періоду здійснення виконавчих дій органами державної виконавчої служби, незначна частка заборгованості підприємства перед працівником у виплаті компенсації за невикористану відпустку порівняно із сумою середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні по день фактичного розрахунку не може свідчити про відсутність вини роботодавця в невиконанні працівникові належних коштів і не є підставою для звільнення роботодавця від обов'язку сплатити зазначені кошти».

Також, згідно з правовою позицією Верховного Суду України, що викладена у постанові від 29.01.2014 року у справі № 6-144цс13 «...не проведення з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 Кодексу, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Після ухвалення судового рішення про стягнення заборгованості із заробітної плати роботодавець не звільняється від відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, а саме виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку працівникові, тобто за весь період невиконання власником або уповноваженим ним органом належних працівникові при звільненні сум».

Більш того, у постанові Верховного Суду України від 22.01.2014 року по справі № 6-159цс13 зроблено правовий висновок про те, що «...невиконання рішення суду про стягнення на користь звільненого працівника недоплаченої заробітної плати є підставою для покладення на власника або уповноважений ним орган відповідальності,

передбаченої статтею 117 КЗпП України, за весь період невиплати цієї заробітної плати, оскільки вимоги звільненого працівника щодо її виплати є трудовим спором і регулюються нормами трудового права».

Водночас, Верховний Суд України в ухвалах від 29.06.2006 року у справі № 6-26969кс04 та від 29.06.2006 року по справі № 75кс05 зазначив про те, що «...законодавство, яке регулює трудові відносини і, зокрема, ст. 117 КЗпП України, не передбачає стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку, які виникли у зв'язку з невиконанням судових рішень у трудових спорах, а тому суд, установивши, що позовні вимоги фактично стосуються стягнення сум за невиконання рішення, у задоволенні такого позову, пред'явленого на підставі ст. 117 КЗпП України, повинен відмовити».

Крім того, Верховний Суд України в ухвалі від 26.11.2008 року по справі № 6-3633св08 зазначив, що «...після ухвалення рішення про стягнення заробітної плати й звернення його до виконання відносини щодо виплати присудженої судом суми регулюються Законом “Про виконавче провадження” і ст. 117 КЗпП України у такому разі застосовуватися не може».

Таким чином, до початку 2014 року при вирішенні трудових спорів суди застосували правову позицію Верховного Суду України щодо періоду виплати середнього заробітку за ст. 117 КЗпП України, яка була викладена ним у пункті 20 постанови Пленуму “Про застосування законодавства про оплату праці” від 1999 року, а саме: установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст. 117 КЗпП України стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при непроведенні його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини.

Тобто, Верховний Суд України в 1999 році прийшов до висновку, що період, за який застосовується відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, обмежується датою постановлення рішення судом. Закономірно, що ця дія суду – постановлення рішення – може мати місце виключно у разі судового розгляду трудового спору. Тобто обмеження періоду, за який застосовується відповідальність за ст. 117 КЗпП України, датою постановлення рішення має місце у разі застосування судом норми матеріального права (ст. 117 КЗпП України) до правовідносин сторін.

Із вищевказаної правової позиції Верховного Суду України також однозначно слідує, що період застосування відповідальності до роботодавця згідно зі ст. 117 КЗпП України може також обмежуватися датою фактичного розрахунку виключно у разі, якщо роботодавець здійснив розрахунок з працівником до винесення судом рішення по справі.

Отже, період відповідальності роботодавця згідно зі ст. 117 КЗпП України обмежується: (1) або датою фактичного розрахунку з працівником у разі, якщо роботодавець розрахувався з працівником до винесення судом рішення по справі; (2) або днем постановлення рішення, якщо роботодавець не розрахувався з працівником до такого дня.

Вказане тлумачення Верховному Суду України порядку застосування статті 117 КЗпП України є виваженим та відповідає цілям правового регулювання – досягнення справедливості.

Проте після прийняття 29 січня 2014 року Верховним Судом України постанови у справі №6-144пс13 правила застосування ст. 117 КЗпП України до правовідносин сторін змінилися. Верховний Суд України у вказаній постанові зазначив, що не проведення з вини роботодавця розрахунку з працівником у строки, визначені ст. 117 КЗпП України є підставою для відповідальності, передбаченої ст. 117 зазначеного Кодексу, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного

розрахунку. Після ухвалення судового рішення про стягнення заборгованості із заробітної плати роботодавець не звільняється від такої відповідальності.

Таким чином, Верховний Суд України принципово змінив підхід до визначення періоду відповідальності роботодавця у разі затримки розрахунку з працівником при звільненні: відтепер такий період обмежений виключно датою фактичного розрахунку, – факт винесення рішення судом по справі вже не обмежує вказаний період.

На перший погляд, позиція Верховного Суду України від 2014 року у суттєво посилює правовий захист працівника. Проте після системного осмислення правових наслідків для правовідносин колишніх сторін трудового договору, слід зазначити, що таке посилення захисту прав працівника має місце внаслідок надання відповідальності роботодавця ознак карності через обтяження конституційного права роботодавця на судові оскарження рішення.

Відтепер відповідальність за ст. 117 КЗпП України застосовується судами не по день винесення рішення (як це вказано в постанові Пленуму Верховного Суду України у 1999 року), а по день фактичного розрахунку і після винесення рішення. Тобто фактично роботодавець за своє право оскарження рішення платить працівнику середній заробіток, тобто за правомірне діяння (оскарження рішення) роботодавець несе відповідальність відповідно до ст. 117 КЗпП України.

Слід наголосити, що подання апеляційної та касаційної скарги роботодавцем – це право роботодавця, яке гарантоване Конституцією України, та не може бути обмежене обов'язком сплатити працівнику за цей період суми середнього заробітку за кожен місяць такого оскарження. За правомірне діяння не може бути покладена відповідальність.

Необхідно також зауважити, що згідно зі ст. 239 Кодексу законів про працю України у разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. Отже, навіть у разі скасування Верховним Судом України рішень судів апеляційної та/або касаційної інстанцій (наприклад, у разі неправильного застосування судом (судами) норми матеріального права, що призвело до неправильного вирішення спору) роботодавець бути нести майнову шкоду і в тому разі, якщо діяв правомірно.

Отже слід констатувати про наявність стійкої тенденції тлумачення Верховним Судом України приписів статті 117 КЗпП України на користь працівника за рахунок грубого порушення прав роботодавця, а зазначене створює умови для зловживання правами працівниками, що шкодить досягненню цілей правового регулювання трудових відносин – досягнення соціальної справедливості.

Крім вищезазначеного, залишається поза увагою судів загальної юрисдикції України правовий висновок, який викладений у рішенні Європейського Суду з прав людини від 04.10.2010 року (справа “Меньшакова проти України”), заява № 377/02, яке, відповідно до статті 17 Закону України “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини”, є обов'язковим для застосування судами України та є джерелом права, щодо застосування положень ч. 1 і ч. 2 статті 117 КЗпП України.

Так, відповідно до пунктів 55, 56, 57, 65 рішення від 04.10.2010 року Європейського Суду з прав людини:

«... 55. Суд зазначає, що позовні вимоги заявниці до її колишніх роботодавців щодо компенсації ґрунтувались на тому, що стаття 117 Кодексу законів про працю надавала їй право отримати компенсацію за несвоєчасну виплату заборгованості по заробітній платі до дня її фактичної виплати, навіть за періоди незалежних рішень, яким присуджувалась така виплата заборгованості.

56. Незважаючи на відмінності в результатах проваджень проти СМЗ та СМЗК виявляється, що доводи заявниці не було прийнято судами. Зокрема, рішенням суду від 15 червня 1999 року та 26 листопада 2003 року щодо відмови в задоволенні позовних вимог

заявниці ґрунтувалися на тому, що компенсація за затримку виплати заробітної плати відповідно до статті 117 Кодексу законів про працю могла вимагатись заявницею лише за період до присудження заборгованості із заробітної плати рішеннями від 8 липня 1997 року та 25 травня 1998 року та що тримісячний строк для вчинення процесуальних дій розпочався з цих дат. З прийняттям цих рішень статті 116 та 117 Кодексу законів про працю більше не застосовуються у справі заявниці, а зобов'язання колишніх роботодавців виплатити заборгованість із заробітної плати та компенсацію було замінено на зобов'язання виконати судові рішення на користь заявниці, що не регулюється матеріальними нормами трудового права.

57. У зв'язку з вищенаведеним, Суд зазначає, що застосування процесуальних обмежень у справі заявниці значною мірою залежало від тлумачень матеріальних норм Кодексу законів про працю. У зв'язку з цим, Суд зазначає, що відповідно до статті 117 Кодексу “при відсутності спору щодо суми” заборгованості із заробітної плати, звільнені працівники мають право на компенсацію за несвоєчасну виплату такої заборгованості за період “фактичного розрахунку” (частина перша статті 117), а “при наявності спору про розміри сум” заборгованості із заробітної плати компенсація повинна бути виплачена, якщо спір вирішено на користь працівника (частина друга статті 117). Особливу увагу слід звернути на те, що частина друга статті 117 Кодексу, яка встановлює право на отримання компенсації у випадку постановлення судом рішення щодо суми такої заборгованості та є застосовною у справі заявниці, не передбачає виплати компенсації за період до фактичного розрахунку по заборгованості, на відміну від частини першої статті 117. Таким чином, немає обґрунтованих підстав стверджувати, що ці положення передбачають право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як її сума була встановлена судом.

65. З огляду на тлумачення судами відповідного національного законодавства у справі заявниці, Суд вважає, що вимоги заявниці щодо компенсації за період з 8 липня 1997 по 18 березня 1999 року не мають жодного правового підґрунтя (див. пункти 56 і 57 вище). Зокрема, стаття 117 Кодексу законів про працю не могла бути розтлумачена як така, що встановлює право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як вона була присуджена заявниці за рішенням суду».

Ретельний аналіз вищезазначеного свідчить про те, що в судовій практиці міститься неоднозначне застосування судами України положення «за весь час затримки по день фактичного розрахунку» статті 117 Кодексу законів про працю України, відповідно до змісту яких, в одних випадках Верховний Суд України приходиться до висновку про можливість стягнення з власника або уповноваженого ним органу на користь працівника компенсації, у вигляді середньої заробітної плати, за невиконання рішення суду, яке ухвалено на користь останнього на підставі статті 117 Кодексу законів про працю України (постанови Верховного Суду України від 02.07.2014 року по справі № 6-76цс14 та від 22.01.2014 року по справі № 6-159цс13 та від 29.01.2014 року у справі № 6-144цс13), а в іншому випадку Верховний Суд України робить висновок про те, що ст. 117 КЗпП України, не передбачає стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку, які виникли у зв'язку з невиконанням судових рішень у трудових спорах (ухвали Верховного Суду України від 29.06.2006 року у справі № 6-26969кс04 та від 29.06.2006 року по справі № 75кс05 та ухвала Верховного Суду України від 26.11.2008 року по справі № 6-363зс08).

Відповідно до правової позиції Конституційного Суду України, викладена в ухвалі від 12.05.2010 року, справа № 31-у/2010, під неоднозначним застосуванням положень Конституції України або Законів України слід розуміти різке застосування одних і тих же норм цих правових актів судами України, іншими органами державної влади за однакових юридично значимих обставин.

З огляду на вищевикладене, вважаємо за необхідне роз'яснити порядок застосування ч. 2 ст. 117 Кодексу законів про працю України щодо неможливості покладання на роботодавця відповідальності за період оскарження роботодавцем рішення суду, зазначена відповідальність роботодавця, що полягає у виплаті компенсації середньомісячної заробітної плати, повинна обмежуватися лише ухваленням рішення судом першої інстанції і положення «за весь час затримки по день фактичного розрахунку» і даному випадку не підлягає застосуванню.

На жаль, слушні правові висновки Верховного Суду України, які містяться в його постанові Пленуму № 13 «Про застосування законодавства про оплату праці» від 1999 року (пункт 20), на сьогодні судами ігноруються. Неоднозначне застосування положень статті 117 КЗпП України «за весь час затримки по день фактичного розрахунку», що викликає правову неясність та потребує офіційної інтерпретації органом конституційної юрисдикції, підтверджується рішеннями Верховного Суду України та Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ.

Оскільки правова конструкція побудови частин 2 статті 117 КЗпП України містить у собі відсилочну норму «...сплатити зазначене в цій статті відшкодування», що відсилає до ч. 1 статті 117 КЗпП України, то на думку суб'єкта конституційного звернення, офіційній інтерпретації підлягають норми права, викладені в ч. 1. та ч. 2 статті 117 КЗпП України, а саме порядок застосування положення «за весь час затримки по день фактичного розрахунку».

На підставі вищезазначеного та керуючись ч. 4 ст. 13, 42, 43, 94 Закону України «Про Конституційний Суд України», -

ПРОШУ:

1. Відкрити провадження за конституційним зверненням ТОВ «Агрома».
2. Надати офіційне тлумачення положень «за весь час затримки по день фактичного розрахунку», що викладене у ч. 1 статті 117 Кодексу законів про працю України, в порядку практичного застосування ч. 2 статті 117 Кодексу законів про працю України в аспекті такого питання:
 - Чи слід розуміти положення «за весь час затримки по день фактичного розрахунку», що викладене у ч. 1 статті 117 Кодексу законів про працю України, в порядку практичного застосування ч. 2 статті 117 Кодексу законів про працю України, як обов'язок власника або уповноваженого ним органу виплатити звільненому працівникові компенсацію, у вигляді середнього заробітку, за період з дня ухвалення судового рішення про стягнення сум заборгованості на користь звільненого працівника по день фактичного розрахунку?

Додатки:

1. Конституційне звернення у 3 примірниках;
2. Копія рішення районного суду. від 18.09.2014 року по справі № 633/265/14-ц;
3. Ухвала апеляційного суду області від 15.10.2015р. по справі № 633/265/14-ц;
4. Копія рішення районного суду області від 18.09.2014 року № 633/59/14-ц;
5. Копія рішення Апеляційного суду. від 08.07.2014 року по справі № 633/59/14-ц;
6. Копія Ухвали Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 19.11.2014р. по справі № 633/59/14-ц;
7. Копія витягу статті 117 Кодексу законів про працю України з 13 примірників – джерело отримання інформаційно-ресурсний центр Ліга;

8. Постанова Верховного Суду України від 02.07.2014 року по цивільній справі № 6-764цс14 у 3 примірниках – джерело отримання автоматизована система Єдиний державний реєстр судових рішень, електронна адреса розташування <http://reyestr.court.gov.ua/>;
9. Постанова Верховного Суду України від 22.01.2014 року по цивільній справі № 6-159цс13 у 3 примірниках – джерело отримання автоматизована система Єдиний державний реєстр судових рішень, електронна адреса розташування <http://reyestr.court.gov.ua/>;
10. Постанова Верховного Суду України від 29.01.2014 року по цивільній справі № 6-144цс13 у 3 примірниках – джерело отримання автоматизована система Єдиний державний реєстр судових рішень, електронна адреса розташування <http://reyestr.court.gov.ua/>;
11. Ухвала Верховного Суду України від 29.06.2006 року у справі № 6-26969кс04 – джерело отримання автоматизована система Єдиний державний реєстр судових рішень, електронна адреса розташування <http://reyestr.court.gov.ua/>;
12. Ухвала Верховного Суду України від 29.06.2006 року у справі № 75кс05 – джерело отримання автоматизована система Єдиний державний реєстр судових рішень, електронна адреса розташування <http://reyestr.court.gov.ua/>;
13. Ухвала Верховного Суду України від 26.11.2008 року по справі № 6-3633св08 – джерело отримання автоматизована система Єдиний державний реєстр судових рішень, електронна адреса розташування <http://reyestr.court.gov.ua/>;
14. Копія рішення Європейський Суд з прав людини від 04.10.2010 року, справа "Меньшакова проти України", заява № 377/02 – джерело отримання інформаційно-ресурсний центр Ліга та Інтернет ресурс-сайт Верховної Ради України http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974_766 у 3 примірниках;
15. Копія Статуту ТОВ «Агрома»;
16. Копія витягу з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців ТОВ «Агрома».

З повагою,
Директор ТОВ «Агрома»

К. Протопова