

правовідношення. Юридичними фактами, які становлять передумову розірвання трудового договору, зазвичай, виступають правоскасовувальні події.

Таким чином, з огляду на вищезазначене, можна дійти висновку, що, диференціюючи підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на загальні та додаткові, законодавець, фактично, підкреслив важливість функціонального призначення окремих категорій працівників порівняно з іншими. Водночас, своєрідною юридичною гарантією реалізації права на працю, виступає регламентація вичерпного переліку підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, оскільки у такому випадку мова не може йти про необмежені дискреційні повноваження роботодавця при вирішенні питання про звільнення особи з роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины / В.С. Венедиктов. Х. : Консум, 2004. 304 с.
2. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322- VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
4. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності відмінності від суміжних понять / В. Шишлюк // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 1. С. 80-84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_1_15.
5. Венедіктов С. В. Юридичний факт, як підстава виникнення трудового правовідношення: історія розвитку, визначення, класифікація / С. В. Венедіктов // Форум права. 2012. № 1. С. 158-165.
6. Дума О. О. Звільнення працівника у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу / О. О. Дума // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2014. С. 175-177
7. Дума О. О. Гарантії працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу / О. О. Дума // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер: Юриспруденція. 2015. №17. С. 7-10
8. Про оборону України : Закон України від 06.12.1991 №1932-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
9. Лист Міністерства соціальної політики України від 18.03.2015 р. N 69/06/186-15. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/5574-69.html>
10. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
11. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
12. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/>
13. Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальність за шкоду, завдану підприємств / В. Забудський // Кадровик України. 2014. № 7.

УДК 349.22

Бонтлаб В.В.,

*кандидат юридичних наук, здобувач
Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»*

ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ : ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

У цій науково-теоретичній статті досліджуються особливості вирішення індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах через призму новітньої кодифікації трудового законодавства. Наголошено на тому, що такі комісії вирішують індивідуальні трудові спори (конфлікти) між працівником та роботодавцем, які впливають із змісту трудового договору. Відзначено проблемні аспекти діяльності комісій, особливо за чинним Кодексом законів про працю

України. Відзначено негативні тенденції застосування радянського трудового законодавства до сучасного стану врегулювання трудових спорів у комісії по трудових спорах, їх трудо-правового статусу.

Вказано на важливість нових підходів до трудо-правового статусу комісій по трудових спорах у процесі кодифікації трудового законодавства. Розглянуто особливості трудо-правового статусу цих органів за змістом проекту Трудового кодексу. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: трудові права; захист трудових прав; працівник; роботодавець; комісія по трудових спорах; кодифікація трудового законодавства; трудовий кодекс; трудовий процесуальний кодекс.

Бонтбаб В.В. Разрешение трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам: проблемы и направления совершенствования в проекте трудового кодекса

В этой научно-теоретической статье исследуются особенности разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам через призму новой кодификации трудового законодательства. Отмечено, что такие комиссии решают индивидуальные трудовые споры (конфликты) между работником и работодателем, вытекающие из содержания трудового договора. Отмечено проблемные аспекты деятельности комиссий, особенно по действующему Кодексу законов о труде Украины. Отмечено негативные тенденции применения советского трудового законодательства к современному состоянию урегулирования трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, их трудо-правового статуса.

Указано на важность новых подходов к трудо-правового статуса комиссий по трудовым спорам в процессе кодификации трудового законодательства. Рассмотрены особенности трудо-правового статуса этих органов по содержанию проекта Трудового кодексу. Зроблено выводы и предложения.

Ключевые слова: трудовые права; защита трудовых прав; работник; работодатель; комиссия по трудовым спорам; кодификация трудового законодательства; трудовой кодекс; трудовой процессуальный кодекс.

Bontbab V. Resolution of labor disputes in labor committees: problems and directions for improvement in the project of the labor code

In this scientific and theoretical article, the peculiarities of the resolution of individual labor disputes in the labor disputes commission through the prism of the new codification of labor legislation are explored. It is noted that such commissions solve individual labor disputes (conflicts) between the employee and the employer arising from the content of the employment contract. The problematic aspects of the work of the commissions, especially the current Code of Labor Laws of Ukraine, are noted. The negative tendencies of application of the Soviet labor legislation to the present state of the settlement of labor disputes in the commission on labor disputes, their labor-legal status are noted.

The importance of new approaches to labor-legal status of commissions on labor disputes in the process of codification of labor legislation is indicated. The peculiarities of the labor-legal status of these bodies are considered in the contents of the draft Labor Code. Conclusions and suggestions are made.

Key words: labor rights; protection of labor rights; worker; employer; labor disputes committee; codification of labor legislation; labor code; Labor Procedural Code.

Серед основоположних, ключових напрямів просування України по шляху реформування ринку праці є підвищення ефективності, дієвості та доступності права на працю, інших трудових прав [1; 2]. У цьому аспекті, на особливу увагу заслуговують проблеми щодо підвищення ефективності, доступності та дієвості механізмів правової охорони і захисту трудових прав, у тому числі окремих категорій працівників [3, с.318-324; 4, с.52-56]. Це пояснюється тим, що останнім часом, в умовах нереформованості ринку праці, посиленних процесів зовнішньої трудової міграції, неефективності правового регулювання трудових відносин, достатньо загрозливою є тенденція до зростання чисельності трудових спорів (конфліктів). У такій ситуації важливого значення набувають проблеми щодо дієвого, ефективного та справедливого вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів), які впливають із змісту трудового договору.

За своєю суттю, вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) спрямоване на: 1) захист права на працю, інших трудових прав та інтересів; 2) чіткого, ефективного, доступного і справедливого вирішення трудового спору (конфлікту) відповідним юрисдикційним органом;

3) винесення справедливого, законного рішення відповідним юрисдикційним органом; 4) дотримання правопорядку у сфері праці.

Серед юрисдикційних органів покликаних вирішувати індивідуальні трудові спори (конфлікти) важлива роль належить комісії по трудовим спорам (далі – КТС).

За своєю суттю, КТС є одним із історично зумовленим примирним юрисдикційним органом, діяльність якого спрямована на вирішення індивідуальних трудових спорів. Разом із тим, в умовах сьогодення, відбувається становлення ринку праці, динамічно розвиваються трудові відносини, а, у той же час, залишається достатньо розбалансованим трудове законодавство, відбувається зростання чисельності трудових спорів, діяльність КТС та її трудо-правовий статус потребують переосмислення. Можна погодитися із позицією професора М.І. Іншина та інших вчених, які наголошують на важливості посилення ролі КТС у вирішенні індивідуальних трудових спорів [5, с.386-387].

Варто наголосити, що згідно нової редакції ст.124 Конституції України (частини друга, четверта) «делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються», «законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору» [6]. Це означає те, що Основний Закон України може передбачати обов'язкову досудову процедуру врегулювання спорів, зокрема, трудових спорів. Разом із тим, така норма видається більшою мірою формально-декларативною з позиції досудового порядку врегулювання індивідуальних трудових спорів. Варто наголосити на тому, що, починаючи із 90-х років минулого сторіччя, увага до КТС є досить звуженою. Ця тенденція пояснюється тим, що сьогодні, переважно, КТС існують у підприємствах, установах, організаціях державної форми власності.

Особливого значення набуває проблема реформування трудо-правового статусу КТС у новітніх умовах кодифікації трудового законодавства. Як відомо, ще 27 грудня 2014 року на розгляд у Верховну Раду України було внесено проект Трудового кодексу (далі – ТК) [7]. Варто підкреслити, що проект ТК прийнято парламентом у першому читанні ще 05 листопада 2015 року. Наразі, він готується до другого читання (редакція від 24 липня 2017р.) [7].

У Пояснювальній записці до нього зазначається, що «характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. В них містяться тисячі норм трудового права, при цьому окремі нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою рівнем. Крім того, «в Україні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР або їх певні положення (деякі же з 1930, 1933, 1974 років). На практиці це ускладнює застосування трудового законодавства, особливо для захисту прав найманого працівника». Тому метою проекту ТК визнано «визначення основних механізмів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних та безпечних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців. Проектом пропонується комплексний підхід щодо вирішення індивідуальних трудових правовідносин, а також кодифікації і уніфікації законодавчих актів з цих питань».

Прикметно зауважити, що за змістом законопроекту ТК (ст.1) має за мету «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців». При цьому, предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом. Таким чином, буде доречним вказати, що проект ТК, серед законодавчо визначених пріоритетів називає питання «захисту прав та інтересів працівників і роботодавців». Це означає, що автори законопроекту досить важливу увагу приділяють саме проблемам захисту трудових прав та інтересів сторін трудового договору. Водночас, ефективність майбутнього ТК України значною мірою буде залежати від того, наскільки повно, чітко та доступно будуть визначені положення щодо вирішення трудових спорів (конфліктів).

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження порядку вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС у контексті кодифікації трудового законодавства. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як: В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, С.С.Лукаш, А.Р. Мацюк, С.М. Синчук, О. В. Тищенко, Н.М. Хуторян,

П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Доктринальна позиція цих та інших вчених-правників вартують уваги як важлива складова розвитку новітніх моделей захисту трудових прав, вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів). У тож час, урахуваючи запроваджену в Україні стратегію реформи ринку праці, кодифікації трудового законодавства, виходячи із необхідності та конструктивності активізації процесів розбудови демократичної, соціальної та правової держави, проблематика щодо вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) у КТС набуває нової актуальності та своєчасності, урахуваючи інтереси як працюючих, так і роботодавців, новітні напрацювання вчених-правників, експертів тощо. У цьому плані на особливу увагу заслуговують наукові, доктринальні здобутки провідних шкіл соціального права, насамперед Центру проблем імплементації європейського соціального права та інші.

Професори М.І. Іншин, В.І. Щербина, В.Л. Костюк та інші наголошують на тому, що досудове врегулювання індивідуального трудового спору провадиться через призму діяльності КТС [8, с.494]. Очевидні недоліки законодавчого регулювання трудо-правового статусу КТС містяться у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) [9]. За змістом КЗпП України (ст.223) КТС «обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік». При цьому, «порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації». Тому, КЗпП України, по суті, переслідує радянську модель діяльності КТС, у якій провідна роль належить трудовому колективу. Натомість інтереси роботодавця не представлені. За таких умов, очевидним є те, що порушується принцип соціального партнерства (соціального діалогу) на якому базується сучасне трудове право.

Також норми КЗпП України, по суті вводять за межі компетенції КТС трудові спори за участю окремих категорій працівників [10, с.280-285; 11, с.191-196].

Ще один принциповий недолік норм КЗпП України пов'язаний із тим, що право звернення до КТС закріплюється за працівниками. КЗпП України (ст.225) передбачає, що «працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити». Односторонність вирішення індивідуальних трудових спорів через призму забезпечення прав та інтересів працівників, видається сумнівним. Складно підтримати обмеження прав роботодавця на звернення до КТС, що унеможливило формування її як повноцінного примирного юрисдикційного органу.

Складно підтримати те, що працівник може звернутися до КТС «у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права». Логічно було б цей строк збільшити, з урахуванням існуючої правозастосовчої практики.

Крім того, видається не достатньо конструктивним є продукування діяльності КТС за засадами радянського трудового законодавства до умов формування ринку праці та соціального партнерства у відносинах працюючі та роботодавці. Можна погодитися із професором М.І. Іншином, що за радянських часів всі дослідження проводилися в інших соціально-економічних, політичних і правових умовах на фоні домінування державної власності, заборони підприємницької діяльності, пріоритету громадських інтересів над особистими, кримінальної відповідальності за добровільну незайнятість тощо. Становлення нової системи трудового права України, складовими частинами якої є відмова від принципу загальності праці, реалізація принципу свободи праці, конституційне закріплення заборони примусової праці, обумовили появу раніше невідомих проблем, які потребують вивчення і наукового обґрунтування» [13, с.1-2].

У зв'язку із цим, на особливу увагу заслуговують пропозиції, які містяться у проекті ТК щодо вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС (ст.ст.370-379).

По-перше, за змістом ТК, КТС розглядається як завданням якого є сприяння вирішенню індивідуальних трудових спорів шляхом усунення порушень прав працівників, пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін індивідуальних трудових спорів. При цьому, питання про утворення КТС вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). У правовому розумінні, на відміну від КЗпП України, такий підхід є більш вдалим.

По-друге, КТС утворюється на паритетних засадах із представників роботодавця і працівників. Кількісний склад КТС визначається за домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної

профспілкової організації (профспілковим представником), за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників роботодавця та працівників.

По-третє, працівник може звернутися до КТС із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника. Також, за змістом проекту ТК працівник звертається до КТС з письмовою заявою, що підлягає обов'язковій реєстрації з докритим вимоги щодо заборони плати за таке звернення.

Крім того, у проекті ТК пропонується, що засідання комісії є правоможним, якщо на ньому присутні не менше половини представників, які входять до складу КТС від кожної із сторін. Варто підкреслити, що КТС повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви. У разі складності спору комісія має право продовжити цей строк, але не більш як до 15 календарних днів. Протягом строку розгляду індивідуального трудового спору сторони можуть укласти мирову угоду, яка затверджується рішенням КТС.

По-четверте, засідання КТС веде її голова, який обирається із членів комісії, або, за його дорученням, інший член комісії. На засіданні комісії секретар веде протокол, який підписують голова і всі присутні члени КТС.

Важливо підкреслити, що спір розглядається в обов'язковій присутності працівника, який подав заяву, або його представника. Розгляд спору за відсутності працівника або його представника допускається лише за його письмовою заявою. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд спору відкладається. У разі повторного нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії без поважних причин комісія має право залишити заяву без розгляду, що не позбавляє працівника права повторно подати заяву про розгляд індивідуального трудового спору.

Крім того, у проекті ТК зазначається, що КТС має право викликати на засідання третіх осіб, запрошувати спеціалістів. За зверненням комісії у встановлений нею строк роботодавець повинен надати документи та інші матеріали, необхідні для розгляду спору.

По-п'яте, рішення КТС приймається за згодою між представниками роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним. Воно повинне ґрунтуватися на законі та на матеріалах справи. У рішенні цього юрисдикційного органу зазначаються: найменування роботодавця; прізвище, ім'я та по батькові, спеціальність (посада) працівника, який звернувся до комісії; дата звернення до комісії; прізвища, імена та по батькові присутніх на засіданні членів комісії; суть спору; дата розгляду комісією спору і винесення рішення; рішення та його обґрунтування; прізвища, імена та по батькові інших осіб, присутніх на засіданні.

За змістом проекту ТК рішення КТС підписується головою та секретарем комісії. Копії рішення протягом трьох робочих днів після його прийняття комісією видаються працівникові та роботодавцеві. Рішення може бути включено до протоколу засідання комісії з трудових спорів. У такому разі працівникові та роботодавцеві надається витяг з протоколу.

По-шосте, рішення КТС підлягає добровільному виконанню у визначені в ньому строки.

Змістовний теоретико-правовий аналіз проекту ТК щодо трудо-правового статусу КТС, дозволяє вказати на певні достатньо позитивні тенденції: розвиток КТС як самостійного примирного юрисдикційного органу; спрямування діяльності КТС у напрямку поєднання та збалансування прав, інтересів працівників та роботодавця; встановлення чітких строків та процедур розгляду спору у КТС; запровадження пропозиції щодо мирової угоди між працівником та роботодавцем; наявність чітких вимог до рішення КТС тощо.

Також варто підкреслити, що пропонована у проекті ТК процедура розгляду індивідуальних трудових спорів має низку принципових недоліків, які унеможливають ефективність її як примирного юрисдикційного органу. Це стосується таких аспектів як: відсутність переліку принципів (засад) організації КТС; відсутність якісних механізмів соціального партнерства (соціального діалогу); відсутність чітких строків звернення до КТС, порядок їх обчислення; відсутність запровадження принципу верховенства права у вирішенні трудового спору у КТС; відсутність правил допуску представника, у тому числі адвоката, при розгляді трудового спору у КТС; неясність щодо можливості звернення до КТС окремих категорій працюючих; відсутність якісних морально-етичних, професійних вимог до членів КТС; відсутність права роботодавця на звернення до КТС, у тому числі права на захист порушених прав та інтересів; відсутність у рішенні КТС приписів щодо умов та порядку

оскарження до суду; відсутність якісних вимог до виконання рішень КТС; відсутність чіткої процедури оскарження рішень КТС.

Основними тенденціями удосконалення законодавчої регламентації трудо-правового статусу КТС є наступні: 1) здійснення якісної та системної реформи трудових відносин шляхом розробки та затвердження Національної стратегії реформування ринку праці, з урахуванням міжнародних (європейських) соціальних стандартів), позиції провідних шкіл соціального права, експертів, вчених-правників тощо; 2) визначення у Національній стратегії реформування ринку праці у тому числі, питань щодо: підвищення дієвості, ефективності та доступності права на працю, інших трудових прав, механізмів їх захисту; трудо-правового статусу КТС; примирних процедур розгляду КТС трудових спорів (конфліктів) тощо; 3) розробка та ухвалення на основі Національній стратегії реформування ринку праці Верховною Радою України Трудового кодексу України, який має закласти якісні механізми примирних юрисдикційних процедур захисту трудових прав працівника та роботодавця; 4) розробка та ухвалення на основі Національній стратегії реформування ринку праці Верховною Радою України Трудового процесуального кодексу України, який має закласти якісні механізми здійснення примирних юрисдикційних процедур захисту трудових прав працівника та роботодавця через діяльність КТС та спеціальних трудових судів; 5) у проєкті Трудового процесуального кодексу України важливо достатньо системно визначити питання щодо: засад організації КТС; трудо-правового статусу КТС, його мети, завдань та повноважень; процедури звернення до КТС працівника та роботодавця; допустимість розгляду трудових спорів за участю окремих категорій працівників; порядок залучення представників та адвокатів сторонами; порядок розгляду трудових спорів у КТС; порядок винесення КТС рішень, трудо-правових вимог до них; порядок виконання рішень КТС; порядок оскарження рішень КТС.

Таким чином, новітні концепція вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) має ґрунтуватись на нормах Трудового та Трудового процесуального кодексів України, які мають забезпечувати комплексний підхід до функціонування КТС як повноцінного примирного юрисдикційного органу, який захищатиме на паритетній основі права та інтереси працівника та роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України. Закон України 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996.№30. Ст. 141.
2. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: :<http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
3. Іншин М.І. Правовий захист працівників ОВС у зв'язку із скороченням штатів. М.І. Іншин. Вісник Університету внутрішніх справ. 1999. №8 С. 318–324.
4. Іншин М.І. Особливості правового регулювання державної служби Право і безпека. 2002. №2. С.52–56.
5. Трудове право України: підручник/ За заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, переробл. і доп. К.: «МП «Леся», 2016. 448с.
6. Про внесення змін до Конституції України: Закон України від 2 червня 2016 року № 1401-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. №28. Ст.532.
7. Трудовий кодекс: законопроект у ред. від 24.07.2017р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
8. Трудове право України: підручник/за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ. *Юрінком Інтер*, 2017. 600с.
9. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.11.2018р.). *Відомості Верховної Ради УРСР* 1971. № 50. Ст. 375.
10. Іншин М.І. Особливості розвитку службово-трудових відносин на державній службі. М.І. Іншин. Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. №26. С.278–285.
11. Іншин М.І. Щодо правового захисту трудових прав працівників. М.І. Іншин. Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС імені 10-річчя незалежності України. 2004. №2. С.191–196.
12. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / М.І. Іншин ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2005. 39 с.