

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.2.2.18>

## W SPRAWIE OKREŚLENIA ZASAD PROWADZENIA DOCHODZEŃ SŁUŻBOWYCH W PRAWIE PRACY

*Yuliia Zaitseva*

*aspirant Katedry Dyscyplin Cywilnoprawnych  
Narodowej Akademii Spraw Wewnętrznych (Kijów, Ukraina)  
ORCID ID: 0000-0001-7155-192X  
e-mail: YuliiaZaitseva@ukr.net*

**Adnotacja.** Znaczenie artykułu polega na tym, że przeprowadzenie dochodzenia służbowego jest złożonym i jednocześnie odpowiedzialnym procesem, którego efektywność i skuteczność bezpośrednio wpływa na przyszłość pracownika, w szczególności jego karierę w odpowiedniej instytucji, przedsiębiorstwie, organizacji. Mając to na uwadze, wspomniana działalność powinna opierać się na systemie odpowiednich zasad, które stanowią ważny element prawny. Celem artykułu jest: określenie zakresu zasad prowadzenia dochodzeń służbowych w prawie pracy i nadanie im merytorycznej charakterystyki. W artykule, opierając się na analizie poglądów naukowych naukowców, zaproponowano autorską definicję pojęcia zasady prowadzenia dochodzeń służbowych w prawie pracy. Wyróżniono krąg odpowiednich zasad, do których zaliczono: praworządność, praworzędność, zasadność, proceduralność, skuteczność; i zasadę wychowania. Uzasadniona jest celowość ustawowego ustalenia określonych w artykule zasad prowadzenia dochodzeń służbowych w prawie pracy.

**Słowa kluczowe:** zasady, zasady prawa, sprawy służbowe, prawo pracy, regulacje prawne.

## TO THE PROBLEM OF DEFINING THE PRINCIPLES OF CONDUCTING OFFICIAL INVESTIGATIONS IN LABOR LAW

*Yuliia Zaitseva*

*Graduate Student at the Department of Civil Law  
National Academy of Internal Affairs (Kyiv, Ukraine)  
ORCID ID: 0000-0001-7155-192X  
e-mail: YuliiaZaitseva@ukr.net*

**Abstract.** The relevance of the article is that the official investigation is a complex and at the same time responsible process, the effectiveness and efficiency of which directly depends on the future of the employee, in particular his career in the institution, enterprise, organization. In view of this, these activities should be based on a system of relevant principles, which are an important legal element. The purpose of the article is: to determine the range of principles of official investigations in labor law and give them a meaningful description. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, proposes the author's definition of the concept of the principles of official investigations in labor law. The range of relevant principles was singled out, which included: rule of law, legality, equality, procedurality, efficiency; and the principle of education. The expediency of legislative consolidation of the principles outlined in the article of conducting official investigations in labor law is substantiated.

**Key words:** principles, principles of law, official investigations, labor law, legal regulation.

## ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*Юлія Зайцева*

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін  
Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)  
ORCID ID: 0000-0001-7155-192X  
e-mail: YuliiaZaitseva@ukr.net*

**Анотація.** Актуальність статті полягає у тому, що проведення службового розслідування є складним і водночас відповідальним процесом, від результативності й ефективності якого залежить майбутнє працівника, зокрема його кар'єра у відповідній установі, підприємстві, організації. З огляду на це вказана діяльність має будуватися на системі відповідних принципів, які виступають важливим правовим елементом. Мета статті – визначити коло принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві та надати їм характеристику. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторське визначення поняття «принципи проведення службових розслідувань у трудовому праві». Виділено коло відповідних принципів, до яких було віднесено: верховенство права, законність, рівність, процедурність, результативність, принцип виховання. Обґрунтовано доцільність законодавчого закріплення окреслених у статті принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві.

**Ключові слова:** принципи, принципи права, службові розслідування, трудове право, правове регулювання.

**Вступ.** Проведення службового розслідування є складним і водночас відповідальним процесом, від результативності й ефективності якого залежить майбутнє працівника, зокрема його кар'єра у відповідній установі, підприємстві, організації. З огляду на це вказана діяльність має будуватися на системі відповідних принципів, які виступають важливим правовим елементом. Доведення цього факту можна знайти у Конституції України, законодавчих положеннях загальнодержавного змісту, нормативних актах, присвячених регулюванню державної служби, поліцейської та військової діяльності, інших видів трудової діяльності всіх категорій працівників, окремі статті яких виділяють принципи відповідних правових інститутів, сфер тощо. Таким чином, принципи є основоположними, вихідними аспектами, характерними для будь-якого юридичного об'єкта, у т. ч. службового розслідування у трудовому праві України.

**Основна частина.** Проблематика проведення службових розслідувань щодо окремих категорій працівників неодноразово була предметом дослідження у наукових працях С.М. Бортника, В.С. Венедиктова, Л.В. Могілевського, А.Ю. Олійника, А.Ю. Подорожнього, Є.Ю. Подорожнього, С.М. Прилипка, А.М. Слюсара, О.М. Ярошенка та багатьох інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, фахівці мало уваги приділили проблемі принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві.

**Мета статті** – визначити коло принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві та надати їм змістовну характеристику.

Починаючи наукове дослідження, варто відзначити, що принцип – це своєрідна ключова ідея, яка, зокрема, в управлінській сфері характеризує закономірний, будівний аспект управлінської діяльності, котрий визначає не тільки її зміст, але і спрямованість. У правовій галузі принцип у значенні «принцип права» – це вихідна ідея, базова засада правового регулювання суспільних відносин, котра формується у вигляді абстрактних норм вищого імперативу.

Службове розслідування, як діяльність юридична і, крім того, пов'язана із дисциплінарним видом юридичної відповідальності, застосування якої може обмежити правовий статус відповідного працівника, включає різний набір вихідних засад як правового, так і іншого змісту. Водночас юридична природа категорії службового розслідування зумовлює обов'язкову нормативно-правову регламентацію її принципів, тобто вони встановлюються та розчинюються у положеннях юридичних актів. Через це принципи службового розслідування у трудовому праві України є самостійною категорією, яка характеризує сукупність передбачених і регульованих законодавством, основоположних вихідних ідей, базових начал реалізації службового розслідування та юридичного регулювання цієї категорії.

Переходячи до безпосереднього виділення принципів службового розслідування, зазначимо, що на загальному трудовому рівні відсутні положення, які би встановлювали вихідні засади досліджуваної категорії, проте у КЗпП встановлюються принципи всієї трудової галузі права, які належать до всіх похідних від неї інститутів. Зокрема, Кодекс визначає основоположну засаду рівності трудових прав громадян, відповідно до якої забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального й іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (Кодекс законів про працю України, 1971).

Щодо спеціальної нормативно-правової бази, то принципи службового розслідування, а також основоположні засади дисциплінарної відповідальності не визначаються у більшості нормативно-правових актів. Винятком є положення Закону України «Про Дисциплінарний статус Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII, у яких вказано: «Службове розслідування проводиться на засадах неупередженості та рівності всіх поліцейських перед законом незалежно від займаної посади, спеціального звання, наявних у них державних нагород і заслуг перед державою» (Про Дисциплінарний статут Національної поліції України, 2018).

Стосовно наукових джерел, то в них сьогодні виділено значно більший обсяг вихідних засад як трудової галузі права загалом, що притаманні всім похідним від неї юридичним явищам, так і кожного окремого трудово-правового інституту, у т. ч. службового розслідування. Так, у науковій літературі пропонуються різні класифікації принципів трудового права (за сферою дії, спрямованістю, змістом тощо). Наприклад, розподіляючи їх за джерелом закріплення, Ю.П. Дмитренко виділяє: конституційні – систему конституційних засад і положень щодо правового регулювання з питань праці (зокрема принцип верховенства права, принцип пріоритетності прав і свобод людини, принцип свободи праці та заборони примусової праці); закріплені в інших законах, що регулюють трудові правовідносини (принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах, порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах (Дмитренко, 2009: 14).

Натомість К.М. Гусов, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, С.П. Маврін принципи трудового права, які лежать в основі Конституції України, КЗпП та інших законодавчих актах про працю, поділяють на три групи:

1) принципи, що сприяють залученню до праці, забезпеченню зайнятості та раціональному використанню робочої сили; 2) принципи, спрямовані на забезпечення високого рівня умов праці й охорони трудових прав; 3) принципи, які розкривають сутність виробничої демократії та сприяють розвитку особистості працівника у процесі праці (Страчук, 2011: 83). О.В. Смирнов виділяє дещо інші різновиди принципів, а саме: 1) ті, що виражають політику держави у галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості; 2) ті, що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці працівників; 3) ті, які визначають правове регулювання застосування праці працівників; 4) ті, що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я та захисту трудових прав працівників (Смирнов, 1996: 23).

Вчені неодноразово звертали увагу на класифікацію видів принципів трудової дисципліни, які стосуються й інституту службового розслідування. Так, Н.В. Чередниченко навела у своїй праці шість груп принципів трудової дисципліни: 1) принципи виконання працівником взятого на себе за трудовим договором і трудовим розпорядком своєї трудової функції, тобто певної ділянки роботи; 2) принципи сумлінного додержання трудової та технологічної дисципліни; 3) принципи розподілу робочого часу; 4) принципи додержання працівником вимог щодо охорони праці та забезпечення безпеки виробництва; 5) принципи бережливого ставлення до майна роботодавця та інших працівників; 6) принцип не розголошення довірених працівникові відповідно до трудового договору відомостей, котрі становлять державну службу, комерційну й іншу захищену законом таємницю (Чередниченко, 2013). За П.С. Бутовим, принципи трудової дисципліни та дисциплінарної відповідальності становлять такі вихідні засади: законність, справедливість, варіативність дисциплінарних стягнень, принцип презумпції невинуватості працівника, принцип об'єктивності, принцип рівності, принцип гарантованості прав тощо (Бутов, 2005).

Таким чином, наведені принципи трудової галузі прав загалом, дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності в тій чи іншій кількості входять до структури принципів службового розслідування, проте жодна із цих груп не домінує в межах останньої. Саме в цьому і виражається особливість вихідних засад службового розслідування у трудовому праві, яке вбирає у себе різноманітні ідеї як загального, так і спеціального спектру. На доведення подібної думки окреслимо основоположні принципи зазначеної категорії.

1. Перший принцип, котрий варто виділити у системі вихідних ідей службового розслідування у трудовому праві України, – важливий загальноюридичний принцип верховенства права. Зазначений принцип декларується Конституцією України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР, проте його зміст у положеннях Основного закону не розкривається. Натомість у Рішенні Конституційного Суду України від 02 листопада 2004 р. № 15-рп/2004 зазначається, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню (Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України, 1998). У положеннях Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 01 листопада 1996 р. вказується: принцип верховенства права полягає у тому, що конституційні права і свободи людини та громадянина є безпосередньо діючими, вони визначають зміст і спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя (Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя, 1996).

Згідно із зазначеним верховенство права у контексті службового розслідування у трудовому праві України: по-перше, визначає юридичну природу службового розслідування як об'єкта правового регулювання, що існує на підставі та в межах права; по-друге, визначає юридичний результат службового розслідування, який впливає на правовий статус працівників, а також виступає правовим фактом зародження відносин юридичної відповідальності останнього.

2. Другим принципом є законність службового розслідування у трудовому праві. Зазначена вихідна засада згадується у багатьох нормативно-правових актах, як загально трудового, так і спеціального змісту, але практично у жодних положеннях не сформовано належного визначення цієї ідеї. Натомість, Як вказує В.С. Афанасьєв, сутність законності визначається історичними умовами розвитку суспільства. Вона проголошується, а часто і закріплюється у законодавстві як принцип, вимога дотримуватися правових приписів, звернена до суб'єктів суспільних відносин, проявляючись у конкретній поведінці, діяльності означених суб'єктів, тобто стає методом їх діяльності. Виникає режим суспільного життя, який виражається у тому, що більшість учасників суспільних відносин дотримуються і виконують правові приписи (Лазарев, 2001: 297). В.Н. Кудрявцев вказує: «Зміст законності розкривається у певному режимі суспільного життя, методи державного керівництва, що полягає в організації суспільних відносин шляхом видання та неухильного здійснення законів та інших правових актів» (Кудрявцев, 1998: 4). Досліджуючи зміст і значення законності у трудовому праві України, М.І. Іншин і В.А. Багрій доводили, що цей принцип виражає: 1) регламентованість всіх видів і типів правових відносин нормами трудової галузі права; 2) чіткість і змістовність нормативно-правового матеріалу, який виключає багатозначне тлумачення його норм; 3) існування однакової сукупності гарантій прав як працівників, так і роботодавців; 4) однорідність правового регулювання праці всіх без винятку категорій працівників тощо.

На наш погляд, законність службового розслідування у трудовому праві виражається у тому, що діяльність уповноважених осіб, які займаються його проведенням, має в обов'язковому порядку відповідати нормативно-визначеній процедурі. Крім того, суб'єкти реалізації службового розслідування повинні неухильно дотримуватися покладених на них обов'язків і забезпечити захист прав працівників, щодо яких проводиться службове розслідування, від будь-яких порушень їхніх прав і законних інтересів.

3. Третьюю не менш важливою вихідною ідеєю службового розслідування є рівність кожного працівника у правовідносинах, що виникають у цій сфері. Зокрема, як вказує К.Ю. Мельник, у трудовому праві України всі фізичні особи мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати у трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо) і ніхто не може бути обмежений у їх реалізації або одержувати які-небудь переваги залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями (Мельник, 2014: 37). Підтвердження позиції науковця можна знайти не тільки в положеннях КЗпП, але і в окремих статтях Основного закону. Згідно зі ст. 21 Конституції усі люди є вільні та рівні у своїй гідності та правах. Права та свободи людини є невідчужуваними та непорушними. У ст. 24 вказано, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (Конституція України, 1996).

Таким чином, рівність – це не тільки наявність однакових трудових прав і гарантій забезпечення таких прав, але й існування законодавчо встановлених вимог, які засуджують порушення або звуження правомірних інтересів працівників у межах службового розслідування за якоюсь суб'єктивною ознакою.

4. Принцип рівності, на наш погляд, детермінує правову ідею об'єктивності службового розслідування. У загальному значенні об'єктивність – це приклад результату, який не залежить ані від людини, ані від суспільства (Лавровський, 1980). Слід звернути увагу на позицію Г.М. Миньковського, котрий, досліджуючи принцип об'єктивності у контексті досудового розслідування, зауважив, що зміст його становить дослідження суттєвих обставин кримінальної справи, які пов'язано з кількістю слідчих дій, необхідних для встановлення певної обставини (Миньковський, 1956). Тож принцип об'єктивності службового розслідування розкривається в тому, що під час його проведення уповноважені особи повинні всебічно, повно та неупереджено дослідити всі важливі факти й обставини, які свідчать про вчинення працівником дисциплінарного проступку й обсяг завданої шкоди, або його повну невинуватість. Іншими словами, відповідно до зазначеного принципу службове розслідування є інструментом отримання інформації для прийняття законного рішення, а не заходом кари.

5. Принцип процедурності за своїм змістом іде від вихідної ідеї законності, але, якщо остання визначає загальну нормативність і правомірність дій відповідних суб'єктів у контексті проведення службового розслідування, то процедурність містить вимогу провадження службового розслідування не хаотично, а відповідно до встановлених законодавством вимог, стандартів і порядку.

6. Принцип результативності. Відповідно до зазначеної правової ідеї службове розслідування у будь-якому разі повинно вести до якогось конкретного юридичного результату та зумовлювати проведення тих чи інших управлінських заходів керівником підприємства, установи чи організації, спрямованих на притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, у разі доведення його провини, або інших дій щодо подолання умов, які сприяли або потенційно можуть сприяти порушенню трудової (службової) дисципліни.

7. Останньою, але не менш важливою вихідною засадою є принцип виховання. У загальноестимологічному змісті «виховання» – це формування цілісної особистості, котра володіє набором певних культурних норм, звичаїв і традицій, здатна найбільш повно освоювати культурні цінності (Бесчастний, 2010). Іншими словами, виховання – це вплив на особистість із метою надання їй нових знань, а також вироблення умінь і навичок. Принцип виховання у контексті службового розслідування передбачає, що за результатами його проведення працівник має зазнати не тільки дисциплінарного, але й виховного впливу, який забезпечить вироблення нових суб'єктивних переконань щодо неможливості порушення трудової дисципліни в майбутньому.

**Висновки.** Таким чином, на наш погляд, сам наведений перелік принципів найбільш повно розкриває ідейну, базову основу службового розслідування як загального трудово-правового інституту. З огляду на зазначене ми переконані, що всі окреслені у статті принципи обов'язково мають бути закріплені на рівні Трудового кодексу України, а їх зміст і специфіка можуть бути додатково розкриті у спеціальних нормативно-правових актах, положення яких спрямовані на врегулювання трудової діяльності окремих категорій працівників.

#### Список використаних джерел:

1. Бесчастний В.М. Механізм державного управління розвитком вищих навчальних закладів системи МВС України : дисертація. Київ : Рада по вивченню продуктивних сил України, 2010. 485 с.
2. Бутов П.С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации : дисертація. Челябинский государственный университет. 2005. 221 с.
3. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ : ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР.

6. Кудрявцев В.Н. Законность: содержание и суверенное состояние. *Законность в РФ*. Москва : Интерстиль, 1998. С. 2–38.
7. Лавровский В.А. Диалектика партийности и научной объективности в социальном познании. *Принцип объективности и его роль в социальном познании*. Калининский государственный университет. Калинин, 1980. С. 25–33.
8. Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
9. Миньковский Г.М. Пределы доказывания в советском уголовном процессе. Москва : Госюриздат, 1956. 196 с.
10. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII.
11. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова № 9 Пленуму Верховного Суду України від 01 листопада 1996 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>.
12. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9 липня 1998 р. : Справа № 12-рп/98.
13. Страчук О. Класифікація принципів трудового права України. *Юридична Україна*. 2011. № 8. С. 82–86.
14. Теория права и государства / под ред. В.В. Лазарева. Москва : Право и Закон, 2001. 576 с.
15. Трудовое право : учебник / отв. ред. О.В. Смирнов. Москва : Статус ЛТД+, 1996. С. 23–24.
16. Череди́нченко Н.В. Трудова дисципліна у системі трудових правовідносин. *Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства* : матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту. Суми : СумДУ, 2013. С. 211–212.

#### References:

1. Beschastnyi V.M. Mekhanizm derzhavnoho upravlinnia rozvytkom vyshchych navchalnykh zakladiv systemy MVS Ukrainy [The mechanism of state management of the development of higher educational institutions of the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]: dysertatsiia. Kyiv: Rada po vyvchenniu produktyvnykh syl Ukrainy. 2010. 485 p. [in Ukrainian].
2. Butov P.S. (2005). Sovershenstvovanie materialnykh i protsedurno-protcessualnykh norm o primenenii distsiplinarnoi otvetstvennosti rabotnikov po trudovomu pravu Rossiiskoi Federatsii [Improvement of material and procedural-procedural norms on the application of disciplinary responsibility of employees under the labor law of the Russian Federation]: dissertatsiia. Cheliabinskii gosudarstvennyi universitet. 221 p. [in Russian].
3. Dmytrenko Yu.P. (2009). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: pidruchnyk. Kyiv: YurinkomInter, 624 p. [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]: vid 10.12.1971 № 322-VIII. [in Ukrainian].
5. Konstytutsiia Ukrainy [The Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. [in Ukrainian].
6. Kudriavtsev V.N. (1998). Zakonnost: sodержanie i suverennoe sostoianie [Legality: content and sovereign state]. *Zakonnost v RF*. Moskva: Interstil. pp. 2–38. [in Russian].
7. Lavrovskii V.A. (1980). Dialektika partiinosti i nauchnoi obektivnosti v sotcialnom poznanii [Dialectics of partisanship and scientific objectivity in social cognition]. *Printcip obektivnosti i ego rol v sotcialnom poznanii*. Kalininskii gosudarstvennyi universitet. Kalinin. pp. 25–33. [in Russian].
8. Melnyk K.Iu. (2014). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: pidruchnyk. Kharkiv : Disa plus, 2014. 480 p. [in Ukrainian].
9. Minkovskii G.M. (1956). Predely dokazyvaniia v sovetskom ugovnom protcesse [Limits of Proof in Soviet Criminal Procedure]. Moskva: Gosiurizdat. 196 p. [in Russian].
10. Pro Dystsyplinarnyi statut Natsionalnoi politsii Ukrainy [On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 15.03.2018 № 2337-VIII. [in Ukrainian].
11. Pro zastosuvannia Konstytutsii Ukrainy pry zdiisnenni pravosuddia [On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine]: Postanova № 9 Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 01.11.1996 r. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>. [in Ukrainian].
12. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym zvernenniam Kyivskoi miskoi rady profesiinykh spilok shchodo ofitsiinoho tлумachennia ch. 3 st. 21 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy (sprava pro tлумachennia terminu “zakonodavstvo”) [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional appeal of the Kyiv City Council of Trade Unions on the official interpretation of part three of Article 21 of the Labor Code of Ukraine (case on the interpretation of the term “legislation”): vid 9 lyp. 1998 r.: Sprava № 12-rp/98. [in Ukrainian].
13. Strachuk O. (2011). Klasyfikatsiia pryntsyypiv trudovoho prava Ukrainy [Classification of principles of labor law of Ukraine]. *Yurydychna Ukraina*. № 8. pp. 82–86. [in Ukrainian].
14. Lazareva V.V. (red.). (2001). Teoriia prava i gosudarstva [Theory of law and state]. Moskva: Pravo y Zakon, 2001. 576 p. [in Russian].
15. Smirnov O.V. (red.). (1996). Trudovoe pravo [Labor law]: uchebnyk. Moskva: Status LTD+, 1996. pp. 23–24. [in Russian].
16. Cherednychenko N.V. (2013). Trudova dystsyplina u systemi trudovykh pravovidnosyn [Labor discipline in the system of labor relations]. *Mizhnarodno-pravove zabezpechennia stabilnosti ta bezpeky suspilstva*: materialy naukovo-teoretychnoi konferentsii vykladachiv, aspirantiv ta stud. yurydychnoho fak-tu. Sumy: SumDU. pp. 211–212. [in Ukrainian].