

Панченко М. В.,

*доктор юридичних наук, адвокат,
викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії внутрішніх справ,
лектор Вищої школи адвокатури НААУ,
член комітету захисту прав адвокатів та
гарантій адвокатської діяльності НААУ,
член комітету з трудового права НААУ
ORCID: 0000-0002-2583-2327*

Суханов С.О.,

*студент 3 курсу
Інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0002-0222-6682*

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)
ПРИ ПОРУШЕННІ ВИМОГ, ВСТАНОВЛЕНИХ ЗАКОНОМ УКРАЇНИ
"ПРО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ", КРИЗЬ ПРИЗМУ СУДОВОЇ
ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДУ**

Стаття присвячена дослідженню питання розірвання трудового договору (контракту) при порушенні вимог та обмежень, встановлених Законом України "Про запобігання корупції", враховуючи положення інших законів та нормативно-правових актів, які прямо чи опосередковано стосуються запобігання корупції, а також вивченню питання застосування звільнення, як заходу врегулювання конфлікту інтересів, та, як виду дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення та правопорушення, пов'язані з корупцією, з урахуванням останніх правових висновків Верховного Суду.

Ключові слова: *звільнення, конфлікт інтересів, корупція, Національне агентство з питань запобігання корупції, Верховний Суд.*

The article is devoted to the study of termination of employment agreement (contract) in violation of the requirements and restrictions established by the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption", taking into account other laws and regulations directly or indirectly related to corruption prevention, as well as the application of dismissal, as a measure to resolve conflicts of interest and as a type of disciplinary liability for corruption offenses and corruption – related offences, taking into account the latest legal conclusions of the Supreme Court.

Key words: *dismissal, conflict of interest, corruption, National Agency for the Prevention of Corruption, Supreme Court.*

Постановка проблеми. Основна проблема полягає у визначенні особливостей застосування звільнення, як заходу врегулювання конфлікту інтересів, та, як виду дисциплінарної відповідальності, за корупційні правопорушення та правопорушення, пов'язані з корупцією, враховуючи також неоднозначну судову практику Верховного Суду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню цього питання були присвячені праці Іншина М.І., Ярошенка О.М., Рогульського С.С., Кузьміної К.О. та інших.

Мета даної статті дослідити особливості застосування звільнення як заходу врегулювання конфлікту інтересів, і як виду дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення та правопорушення, пов'язані з корупцією, через аналіз останніх правових висновків Верховного Суду.

Виклад основного матеріалу. Перш за все, слід проаналізувати вимоги та обмеження, які встановлені Законом України «Про запобігання корупції» для, визначеного цим Законом, кола осіб. Окрім цього, важливо охарактеризувати звільнення як можливий захід зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

У ст.ст. 22-28 та ст. 36 Закону України «Про запобігання корупції»(далі – Закон) містяться вимоги та обмеження для суб'єктів, передбачених ч.1 ст.3 Закону. Дотримання особами цих вимог необхідне для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, який, в свою чергу, є складовою більшої корупційних правопорушень.

Конфлікт інтересів містить два основні елементи: приватний інтерес та службові/представницькі повноваження, які знаходять у суперечності. Відрізняють потенційний та реальний конфлікт інтересів. Відповідно до ст.1 Закону під останнім слід розуміти суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Проаналізувавши надані законодавцем визначення у ст.1 Закону, можна дійти висновку, що діяння, яке порушує встановлені Законом вимоги, заборони та обмеження, і при цьому не містить ознак корупції є правопорушенням, пов'язаним з корупцією. Таке діяння є корупційним правопорушенням у випадку, коли воно матиме ознаки корупції. При цьому важливою відмінністю цих видів правопорушень є відсутність у останнього настання адміністративної відповідальності за його вчинення.

Вчинення як корупційного правопорушення так і правопорушення, пов'язаного з корупцією тягне за собою настання відповідальності, в тому числі дисциплінарної. Звільнення, як вид дисциплінарного стягнення, згідно з ст. 29 Закону визначається заходом зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів. До таких заходів, окрім звільнення належать: усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; обмеження доступу особи до певної інформації; перегляду обсягу службових повноважень особи; переведення особи на іншу посаду.

Таким чином, на нашу думку, важливим є визначення місця звільнення серед вище згаданих заходів та порядок його застосування. Відповідно до ст. 34 Закону звільнення може бути застосованим, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у діяльності особи має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

У справі № 161/5317/18 від 6 серпня 2020 року Верховний Суд не задовільнив вимоги позивача, який просив поновити його на посаді, у зв'язку зі звільненням, що було обґрунтоване наявним потенційним конфліктом інтересів. Встановивши обставини справи, а саме те, що потенційний конфлікт мав місце, а роботодавець позивача пропонував йому переведення на іншу наявну вакантну посаду, на що отримав відмову, суд визнав таке

звільнення законним. При цьому у своєму рішенні Верховний Суд назвав звільнення **крайнім заходом** для врегулювання конфлікту інтересів.

Визначальною щодо цього питання є також справа №826/1596/17 від 1 жовтня 2019 року, розглянута Верховним Судом у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду. У ній позивач звернувся до суду з позовом до Державної архівної служби України, в якому він працював, та Національного агентства України з запобігання корупції, в якості другого відповідача. Позивач, серед інших вимог, просив суд визнати протиправним та скасувати рішення (припис) НАЗК про порушення вимог законодавства щодо етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, інших порушень закону та визнати протиправним і скасувати наказ Голови Державної архівної служби України про його звільнення.

Перші дві інстанції у задоволенні позову відмовили, а також встановили, що у підпорядкованих Укрдержархіву бюджетних установах працювали родичі та близькі особи позивача, а останній мав повноваження щодо участі в організації та проведенні перевірки стану бухгалтерського обліку та звітності у бухгалтерських службах у вказаних установах, тому висновки НАЗК щодо наявності потенційного конфлікту інтересів у діях позивача є обґрунтованими.

Верховний Суд, розглядаючи цю справу, наголосив на тому, що обрання способу врегулювання конфлікту інтересів здійснюється керівником установи, якому адресовано припис НАЗК з урахуванням вимог законодавства. *Також відсутність провадження у справі про адміністративне правопорушення за ст. 172-7 КУпАП не перешкоджає виданню припису НАЗК.*

Верховний Суд приходить до переконання, що Закон України «Про запобігання корупції» для таких спорів є спеціальним законом, а Закон України «Про державну службу» – загальним. Оскільки Законом України «Про державну службу» не передбачено такої підстави для припинення державної служби як наявність конфлікту інтересів чи припис НАЗК, натомість саме ст. 29 Закону України «Про запобігання корупції» визначено, що зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом, зокрема звільнення особи.

Суд задовільнив вимоги позивача неповністю, зокрема, припис НАЗК було визнано законним, а от в частині скасування наказу про звільнення справу було направлено на новий розгляд в суд першої інстанції. Верховний Суд обґрунтував це тим, що судами першої та апеляційної інстанцій не повністю досліджено фактичні обставини справи щодо процедури прийняття оскаржуваного наказу про звільнення. Ці обставини справи стосувалися якраз тих заходів, які повинні були вжиті відповідачем перед застосуванням звільнення, а саме недостатньої кількості доказів, щодо того як вони були застосовані, зокрема пропозиція переведення на іншу посаду задля уникнення конфлікту інтересів.

Підсумувавши правові висновки Верховного Суду у цій справі, можна констатувати, що звільнення є останнім із заходів врегулювання конфлікту інтересів, і при вирішенні подібних спорів надзвичайно важливими є докази того, що інші заходи врегулювання були використані або ж було доведено неможливість їх застосування.

В попередній справі розглядалось питання про конфлікт інтересів, що виникає, у зв'язку спільною роботою близьких осіб. Обмеження спільної роботи близьких осіб також є законодавчою вимогою, що на практиці має багато особливостей прояву. Законом встановлено, що визначені ним особи, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Відповідно до ст. 27 Закону, якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

З порушенням цієї вимоги пов'язана Постанова ВС від 13 травня 2020 року у справі № 569/858/18. У розглянутій судом справі, позивач оскаржував наказ про своє звільнення, яке відбулося у зв'язку із знаходженням позивача у безпосередньому підпорядкуванні свого діда, який є його роботодавцем.

У цій справі суд визначив, що відповідач є посадовою особою юридичної особи публічного права, а його внук (позивач) у зв'язку з виконанням повноважень знаходиться у безпосередньому підпорядкуванні свого діда. Встановивши дані обставини справи, з урахуванням норм матеріального права, що регулюють виниклі правовідносини, Верховний Суд дійшов висновку про наявність законодавчого обмеження спільної роботи близьких осіб із посадовими особами юридичних осіб публічного права, які прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Звільнення з посади позивача на підставі пункту 4 статті 41 КЗпП як захід врегулювання потенційного конфлікту інтересів було визнано законним.

В свою чергу, у Постанові ВС від 16 жовтня 2020 року у справі № 806/1473/16 суд визнав наказ про звільнення у зв'язку з врегулюванням конфлікту інтересів, а саме обмеження щодо роботи близьких осіб, незаконним. У цій справі позивач, працівник податкового органу, просив суд скасувати наказ про його звільнення. Вирішуючи спір, суд вказав на особливості відносин прямої підпорядкованості між посадовою особою та близькими особами.

Обставина, що близькі родичі податківця займаються підприємницькою діяльністю, не встановлює між ними відносин прямого підпорядкування, оскільки жоден з них не наділений повноваженнями у відношенні до іншого у вирішенні питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Колегія суддів вказала, що сама по собі наявність у будь-якої особи близьких родичів не свідчить про можливість потенційного впливу на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або невчинення дій) державним службовцем. Такий потенційний вплив може мати місце і у випадку дружніх, особистих, інших позаслужбових стосунків. Суд зазначає, що кожна особа в процесі своєї життєдіяльності взаємодіє з різноманітними фізичними та юридичними особами у різних сферах. Рівні такої взаємодії, її зміст, спрямованість є важливою складовою приватного та сімейного життя особи, яке гарантоване статтею 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Втручання органів державної влади у таке право з метою протидії та запобігання корупції є виправданим за умови настання певних обставин, однак не може покладати на особу обов'язку беззастережно розкривати геть усі свої особисті стосунки. Законом не встановлюється заборон чи обмежень на наявність приватного інтересу (приватного життя), як такого. Йдеться про дотримання правил етичної поведінки службовця та відповідну оцінку приватних інтересів через призму можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь службовця при реалізації своїх службових повноважень.

Таким чином, суд наголошує, що органи державної влади не можуть безпідставно втручатися в приватне життя особи задля встановлення факту про наявний конфлікт інтересів.

Одним із основних вимог, що передбачені Законом, є також обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища. Законом забороняється використовувати власні повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі використовувати будь-яке державне чи комунальне майно або кошти в приватних інтересах.

Відповідно до Постанови ВС від 13 травня 2020 року у справі № 200/2218/19-а до використання власних повноважень в особистих цілях також відноситься видання наказів службовою особою про преміювання самого себе, з огляду на спосіб їх прийняття, а також розмір премій, встановлений цими наказами.

Проаналізувавши чинне законодавство, що прямо чи опосередковано стосується сфери запобігання корупції, можна дійти висновку, що звільнення застосовується до особи, яка порушила вимоги та обмеження щодо запобігання корупції та конфлікту інтересів, з, так би мовити, різних підстав.

По-перше, як ми вже визначили, звільнення використовується як крайній захід врегулювання конфлікту інтересів. Відповідно до ст. 41 КЗпП додатковим підставами для розірвання трудового договору є перебування всупереч вимогам Закону у прямому підпорядкуванні у близької особи, а також наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом. При цьому звільнення особи можливе і без вчинення дій при наявному конфлікті інтересів та правопорушення, а у зв'язку із неможливістю врегулювати конфлікт інтересів застосуванням інших заходів врегулювання.

По-друге, обов'язковість звільнення може впливати із застосування до особи таких видів стягнень, як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності. Наприклад, такі ознаки конфлікту інтересів, як використання влади та службового становища всупереч інтересам служби з метою одержання неправомірної вигоди, містяться у складі кримінального правопорушення, зазначеного ч. 1 ст. 364 КК, санкція якого передбачає позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю. Така ж відповідальність може наставити і за вчинення правопорушень, передбачених ст.ст. 172-4, 172-5, 172-7 КУпАП, в яких йдеться про порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, щодо одержання подарунків та порушення окремих вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів відповідно.

По-третє, звільнення, як прямо, та і опосередковано, може бути передбачене у спеціальних законах, дисциплінарних статутах, підзаконних актах, трудових договорах (контрактах) окремих категорій суб'єктів (державних службовців, прокурорів, поліцейських тощо). Часто таке звільнення обґрунтовується неналежним виконанням своїх повноважень, порушенням професійної етики чи присяги або підривом авторитету органу.

Можемо простежити особливості такого звільнення у Постанові ВС №200/142/20-а від 30 вересня 2020 року.

Суть справи полягала в тому, що позивач обіймав посаду слідчого поліції. 17 листопада 2019 року йому було повідомлено про підозру у скоєнні кримінального

правопорушення, передбаченого ч.3 ст. 368 ККУ. За даним фактом відповідачем проведено службове розслідування, за результатами якого вирішено притягнути позивача до дисциплінарної відповідальності у виді звільнення зі служби в поліції за вчинення дисциплінарного проступку, а саме – вчинення дій, що підривають авторитет поліції. Позивача було притягнуто до дисциплінарної відповідальності та звільнено зі служби.

Судами попередніх інстанцій у задоволенні позовних вимог було відмовлено, проте Верховний Суд вказав на неповне дослідження та встановлення обставин справи, скасував дані рішення та відправив справу на новий розгляд.

У цій постанові можна виокремити наступні правові висновки.

Верховний Суд звертає увагу на те, що вчинення працівником органів внутрішніх справ діяння, за яке передбачено одночасно різні види юридичної відповідальності, зокрема дисциплінарну, кримінальну та/або адміністративну, не у всіх випадках ставить їх у залежність одне від одного.

Притягнення особи до кримінальної відповідальності або до адміністративної відповідальності за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією, на підставі судового рішення, що набрало законної сили, є підставами для звільнення з органів внутрішніх справ.

Таким чином, Верховний Суд акцентує увагу на необхідності поділу підстав звільнення на ті, що стосуються притягнення особи до кримінальної або до адміністративної відповідальності за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, та ті, що стосуються безпосередньо повноважень поліцейського, за невиконання чи неналежне виконання яких, він може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

Водночас, Верховний Суд у даній справі робить правовий висновок, що вирішення питання про правомірність притягнення працівника органів внутрішніх справ до дисциплінарної відповідальності, передбачає необхідність з'ясувати саме склад дисциплінарного проступку в його діях, незалежно від того, яку кримінально-правову кваліфікацію, ці ж самі дії особи, отримали в рамках кримінального провадження та які наслідки, у підсумку, настали для такої особи. Лише відтворення у висновку службового розслідування фабули певного правопорушення, не є достатнім для того, щоб уважати такий висновок обґрунтованим, як і ухвалене на підставі нього рішення, зокрема про звільнення особи.

Також Верховний Суд у даній постанові посилається на практику Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), згідно з якою не є порушенням статті 6 Конвенції притягнення до дисциплінарної відповідальності на основі відомостей про факти, що встановлені у кримінальному провадженні, якщо такі відомості аналізувалися під кутом зору правил службової етики, навіть якщо особа була у кримінальному провадженні виправданою (див. *mutatis mutandis* рішення Європейської комісії з прав людини від 6 жовтня 1982 року у справі «X. v. Austria» про неприйнятність заяви № 9295/81) чи таке провадження було закрите (див. *mutatis mutandis* рішення Європейської комісії з прав людини від 7 жовтня 1987 року у справі «C. v. the United Kingdom» про неприйнятність заяви № 11882/85). Більше того, гарантована пунктом 2 статті 6 Конвенції презумпція невинуватості застосовується до процедури, яка за своєю суттю є кримінальною, і в межах якої суд робить висновок про вину особи саме у кримінально-правовому сенсі (рішення Європейського суду з прав людини від 11 лютого 2003 року у справі «Ringvold v. Norway», заява № 34964/97). Відтак, зазначена гарантія не може бути поширена на дисциплінарні й

інші провадження, які згідно з пунктом 1 статті 6 Конвенції охоплюються поняттям спору щодо прав та обов'язків цивільного характеру.

Отже, відсутність обвинувального вироку в кримінальній справі відносно позивача не впливає на наявність чи відсутність у його діянні складу дисциплінарного проступку.

Аналогічні правові висновки можна простежити у Постанові ВС від 30 липня 2020 року в справі № 802/1767/17-а та Постанові ВС від 25 червня 2020 року у справі № 2240/2329/18.

Відповідно до ст. 84 Закону України «Про державну службу» підставою для припинення діяльності державного службовця є набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного кримінального правопорушення та/або встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави. При цьому важливо відмітити, що в цьому випадку, законодавець не вказує на обов'язковість застосування до держслужбовця вищезгаданого виду стягнення.

Також підставою припинення трудової діяльності є набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності за правопорушення, пов'язане з корупцією, яким на особу накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування.

Відповідно до цієї ж статті суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця у триденний строк з дня настання або встановлення вищезгаданих фактів.

При написанні цієї статті ми не могли оминати рішення КСУ № 13-р/2020 від 27.10.2020. Конституційний Суд визнав такими, що не відповідають Конституції окремі положення Закону, зокрема, ст. 65 про відповідальність за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, а також положення про повноваження НАЗК у частині здійснення моніторингу та контролю за виконанням актів законодавства з питань етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту. Найбільше від даного рішення постраждала система декларування, а кримінальну відповідальність за декларування недостовірної інформації взагалі було відмінено. Однак, треба зазначити, що незважаючи на суттєве обмеження повноважень НАЗК, адміністративної відповідальності за правопорушення, пов'язані з корупцією, встановленої КУпАП, не скасовано. Ми вважаємо, що законодавцем в найближчий час буде вирішено проблему приведення законодавства про запобігання корупції у належний стан, тому роз'яснення та висновки Верховного Суду є і залишаться актуальними.

Висновки та пропозиції. Таким чином, звільнення слід розглядати не лише як вид дисциплінарної відповідальності, а як захід запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, що має багато особливостей застосування на практиці. Особа може бути звільнена навіть без вчинення відповідного правопорушення у разі, якщо до неї не можна застосувати інших заходів врегулювання. Судова практика по оскарженню таких рішень доволі неоднозначна, а основні положення щодо запобігання конфлікту інтересів, можуть застосовуватися до окремих категорій суб'єктів по-різному, не дивлячись на наявний у ст. 3 Закону перелік відповідальних осіб. Нечіткість та в деяких випадках відсутність положень законодавства щодо необхідності застосування звільнення як додаткового виду відповідальності до осіб, які вчинили правопорушення, пов'язані з корупцією, призводить до того, що роботодавці, звільняючи особу, вимушені посилатися на неоднозначні норми, що стосуються професійної етики, авторитету певного органу чи порушення, складеної особою, присяги.

Вважаємо, що внесення змін до законодавства про запобігання корупції відповідно до Рішення КСУ має здійснюватися з врахуванням вищенаведених проблематик та правових висновків Верховного суду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n348>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII// Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed30000101#Text>
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII// Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n875>
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X// Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n26>
5. Кримінальний кодекс: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/conv#n2535>
6. Про національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII// Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
7. Методичні рекомендації Національного агентства з питань запобігання корупції «Щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції» від // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/11/K.I.-19.11.2020-1.pdf>
8. Рогульський С. С. Адміністративно-правові заходи боротьби з корупцією в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: спец. 12. 00. 07 / С. С. Рогульський / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 18 с.
9. Трудове право України : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К. : «МП Леся», 2015. 532 с.
10. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості [Текст] / М. І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192-196.