

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.74>

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ТА ПОНЯТТЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Жеребцов Д.Є.,

*докторант Харківського національного університету внутрішніх справ,**доктор філософії*

Жеребцов Д.Є. До визначення правової природи та поняття трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань.

Вказується, термінологічний апарат відіграє ключову роль у юридичній науці. Тому одним із пріоритетних напрямків наукових досліджень є визначення та модернізація термінів, що використовуються в юриспруденції. У галузевих юридичних науках традиційно важливе місце займає визначення відносин, які становлять предмет відповідної правової галузі. Хоча трудове право регулює широкий спектр суспільних відносин, його основу формують саме трудові відносини, які є центральним елементом цієї правової галузі.

Стаття присвячується визначенню правової природи та поняття трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань. Вивчаються точки зору вчених щодо поняття та природи трудових правовідносин. Звертається увага на те, що визначення категорії «правовідносини», як і категорії «трудова правовідносини» у юридичній літературі здійснюються, переважно, через використання слова «відносини». Доводиться хибність такої позиції, адже визначення певного слова через таке ж саме слово не сприяє розумінню законодавчої або наукової термінології та не призводить до з'ясування змісту досліджуваної категорії. Вказується, що більш правильно визначати категорії «правовідносини» та «трудова правовідносини» через слово «зв'язок».

Відзначається, що сучасний етап розвитку людства характеризується зміною змісту праці, виникненням нових професій, розвитком інформаційних технологій, впровадженням нових форм і методів організації та управління працею. Це зумовлює виникнення у людини необхідності у нових знаннях, зміні світогляду та мотивації трудової діяльності, задоволенні нових потреб та інтересів. Особливе значення праця має для трудового права - галузі де праця є центром її предмета правового регулювання.

Досліджуються загальні особливості правового регулювання проходження служби різними категоріями працівників Державного бюро розслідувань. Обґрунтовується, що трудові правовідносини працівників Державного бюро розслідувань слід визначити як врегульований загальним трудовим законодавством, спеціальним законодавством та угодою сторін добровільний вольовий зв'язок працівника з Державним бюро розслідувань у сфері проходження служби, що виражаються у їх взаємних суб'єктивних правах та обов'язках.

Ключові слова: трудові правовідносини, працівник, правоохоронні органи, служба, праця, трудовий договір, контракт, Державне бюро розслідувань.

Zherebtsov D.E. To determine the legal nature and concept of labor relations of employees of the State Bureau of Investigation.

It is indicated that the terminological apparatus plays a key role in legal science. Therefore, one of the priority areas of scientific research is the definition and modernization of terms used in jurisprudence. In sectoral legal sciences, an important place is traditionally occupied by the definition of relations that constitute the subject of the relevant legal branch. Although labor law regulates a wide range of social relations, its basis is formed by labor relations, which are the central element of this legal branch.

It is devoted to the definition of the legal nature and concept of labor relations of employees of the State Bureau of Investigation. The views of scientists on the concept and nature of labor relations are studied. Attention is drawn to the fact that the definition of the category «legal relations», as well as the category «labor relations» in the legal literature is carried out mainly through the use of the word «relations». The fallacy of such a position is proved, since the definition of a certain word through the same word does not contribute to the understanding of legislative or scientific terminology and does not lead to the clarification of the content of the category under study. It is indicated that it is more correct to define the categories «legal relations» and «labor relations» through the word «connection».

It is noted that the modern stage of human development is characterized by changes in the content of work, the emergence of new professions, the development of information technologies, and the introduction of new forms and methods of labor organization and management. This causes a person to need new knowledge, change their worldview and motivation for work, and satisfy new needs and interests. Labor is of particular importance for labor law - an area where labor is the center of its subject of legal regulation.

The general features of the legal regulation of service by various categories of employees of the State Bureau of Investigation are studied. It is argued that the labor relations of employees of the State Bureau of Investigation should be defined as a voluntary, volitional relationship between an employee and the State Bureau of Investigation in the field of service, regulated by general labor legislation, special legislation and agreement of the parties, expressed in their mutual subjective rights and obligations.

Key words: labor relations, employee, law enforcement agencies, service, labor, employment contract, contract, State Bureau of Investigation.

Постановка проблеми. Особливе значення для юридичної науки має її термінологічний апарат. З огляду на це, визначення термінів, якими оперує юридична наука, та їх осучаснення є одним з найголовніших завдань наукового пошуку. Традиційно одне з основних місць у галузевих юридичних науках посідає визначення відносин, які складають предмет відповідної галузі права. Трудове право як галузь права регулює цілу низку суспільних відносин. Разом з тим існує ядро цієї галузі права, яке становлять трудові відносини.

Стан дослідження проблеми. Проблеми трудових відносин досліджували такі вчені, як: С.М. Бортник, В.С. Венедіктов, О.В. Гоц, О.Ю. Дрозд, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський, Н.М. Неумивайченко, П.Д. Пилипенко, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Д.І. Сіроха, Г.І. Чанишева, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін. Разом із тим, сучасність викликає необхідність проведення дослідження поняття трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань.

Мета і завдання дослідження. Метою є визначення поняття трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань. Завдання дослідження: вивчити надбання науковців щодо поняття та природи трудових правовідносин; дослідити загальні особливості правового регулювання проходження служби різними категоріями працівників Державного бюро розслідувань.

Наукова новизна дослідження. Вперше визначено поняття трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань.

Виклад основного матеріалу. У юридичній літературі висловлюються наступні підходи стосовно назви, поділу та кількості відносин, які регулюються трудовим правом. Так, К.Ю. Мельник пише: «Трудові відносини становлять ядро предмета трудового права. Трудове право не обмежується регулюванням тільки трудових відносин. Існує група суспільних відносин, які, хоча і не припускають безпосередньої участі працівників у процесі праці, однак мають трудову природу, передбачаючи працю в майбутньому або в минулому, або існують поряд із процесом праці. Вони виконують допоміжну функцію і цілком залежать від трудових відносин. Такі відносини прийнято називати «відносинами, пов'язаними з трудовими» Правовідносинами, пов'язаними з трудовими, є: правовідносини з працевлаштування, правовідносини з організації та управління працею, правовідносини з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця, правовідносини соціального діалогу, правовідносини з вирішення трудових спорів, правовідносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства» [1, с. 16, 24, 25]. На думку О.М. Ярошенка: «Центральне місце серед суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, займають трудові відносини. Трудові відносини мають об'єктивний характер. Об'єктом і основним змістом трудових відносин виступає робота, тобто діяльність, пов'язана з безпосередньою реалізацією здатності громадян до праці. До предмета трудового права разом із трудовими входять також відносини, пов'язані з трудовими. Це відносини щодо зайнятості та працевлаштування; відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; відносини з нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю; відносини з організації та управління працею; відносини щодо матеріальної відповідальності працівників і роботодавців; відносини соціального партнерства; відносини щодо встановлення умов праці; відносини з розгляду трудових спорів» [2, с. 13]. Як відзначає В.І. Прокопенко: «об'єктом регулювання трудового права є суспільні трудові відносини, змістом яких виступає праця. Будучи урегульованими нормами права, суспільні трудові відносини набувають форми правових відносин. Саме ці відносини становлять головну, найчисленнішу групу відносин, що регулюються трудовим правом. Проте предмет трудового права не тотожний з трудовими відносинами. Трудове право регулює й інші

відносини, що безпосередньо пов'язані з працею. Поряд з трудовими в галузі суспільної організації праці створюються відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по соціальному страхуванню і пенсійному забезпеченню трудящих, які також відносяться до предмета регулювання трудового права України. Всі ці відносини групуються навколо трудових відносин, які в даній системі є головними» [3, с. 18-19].

Таким чином, традиційно у науці трудового права виділяють трудові і пов'язані з ними відносини у якості предмета трудового права. Разом з тим у науці трудового права були висловлені й інші точки зору з цього приводу. Так, П.Д. Пилипенко вважає, що всі відносини, які регулює трудове право слід називати – «трудові відносини». Вчений пише: «трудові правовідносини - це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян. Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або як їх ще прийнято називати - індивідуально-трудові» [4, с. 59]. Г.І. Чанишева відносини, які входять в предмет трудового права поділяє на індивідуальні та колективні трудові відносини. Вчена пише: «Змістом перших є безпосередня трудова діяльність працівників, а сторонами – працівник і роботодавець. Слід виділити такі види індивідуальних трудових відносин щодо: професійного добору кадрів роботодавцем; укладення, зміни та припинення трудового договору; нормування і оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони праці та здоров'я працівників на виробництві; дисципліни праці; професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників; оцінки результатів праці працівника; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; вирішення індивідуальних трудових спорів. У сучасний період можна виділити такі види колективних трудових відносин: з участі працівників (їх представників) в управлінні підприємствами, установами, організаціями; з участі трудових колективів у встановленні й зміні умов праці; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань з представництва і захисту прав та інтересів працівників; із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань з представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [5, с. 11-12].

У подальшому дослідженні ми будемо притримуватися традиційного підходу стосовно поділу предмета трудового права на трудові відносини та відносини пов'язані з ними. Де трудові відносини є центром правового регулювання трудового права. А отже визначення терміну «трудові правовідносини». є найважливішим завданням науки трудового права.

Слід відзначити, що до сьогодні ще не вироблено уніфіковане визначення вказаного терміну. У сучасній вітчизняній науці трудового права можна виокремити наступні підходи до такого визначення. Так, з точки зору О.М. Ярошенка «трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи договором» [2, с. 151-152]. М.І. Іншин вказує: «трудові правовідносини – це добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем у вигляді кореспондуючих один одному прав та обов'язків, відповідно до яких працівник зобов'язується якісно виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації, а роботодавець повинен створювати для такої праці передбачені нормативно-правовими актами умови і своєчасно її оплачувати» [6, с. 29]. На думку В.В. Жернакова: «трудове правовідношення – це двосторонній правовий зв'язок між працівником та роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб'єктивних прав і обов'язків з виконання працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та зі створення належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем» [7, с. 15]. В.І. Прокопенко вказує: «трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків» [3, с. 163]. В.В. Юровська зазначає: «трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права» [8, с. 69]. На думку Н.В. Веренич: «трудові правовідносини – це складний, свідомий, вольовий, триваючий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції» [9, с. 96].

З метою визначення власної позиції стосовно терміну «трудова правовідносина» дослідимо його складові, а саме термін «праця», який характеризує першу частину терміну, оскільки саме так перекладається з російської мови слово «труд», яке лежить в основі слова «трудова», та термін «правовідносина».

Одразу відзначимо, що таке явище як праця має міждисциплінарний та багатогранний характер та здійснює суттєвий вплив на фізичну особу та її життєдіяльність. Традиційно простежується взаємозв'язок між якістю та кількістю праці фізичної особи та рівнем її життя. Так, праця впливає на кількість отриманих за неї фізичною особою засобів для свого існування та розвитку. Чим більше засобів одержує фізична особа, тим більш якісне життя вона може забезпечити собі та своїй сім'ї, і навпаки.

Сучасний етап розвитку людства характеризується зміною змісту праці, виникненням нових професій, розвитком інформаційних технологій, впровадженням нових форм і методів організації та управління працею. Це зумовлює виникнення у людини необхідності у нових знаннях, зміні світогляду та мотивації трудової діяльності, задоволенні нових потреб та інтересів.

Особливе значення праця має для трудового права - галузі де праця є центром її предмета правового регулювання. О.І. Процевський у свій час писав: «в основі побудови всієї системи трудового права лежить праця, як природна здатність людини створювати матеріальні і духовні цінності для задоволення потреб своєї сім'ї і суспільства в цілому» [10, с. 161]. В.І. Прокопенко відзначав: «Тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Саме тому праця становить єдність двох функцій: засобу до життя і сферу ствердження особи. Перша з цих функцій знаходить своє відображення в орієнтації працівника на матеріальне задоволення потреб результатами своєї праці; друга — в орієнтації працівника на зміст праці, її відповідність його внутрішнім запитам, моральне задоволення роботою. Потреби матеріального порядку є головними і становлять основу життя людей. Для того, щоб мати їжу, одяг, взуття, люди незалежно від своєї волі та свідомості вступають у відносини з іншими людьми щодо виробництва і розподілу цих благ» [3, с. 7]. На думку В.О. Процевського: «саме значення праці як складного багатогранного процесу взаємодії людини з природою, з оточуючим її світом; як основи життя людини, призначенням якої є задоволення особистих потреб, (а також і суспільства в цілому), яке б забезпечувало достатній рівень для себе, своєї сім'ї; її природно обґрунтована характеристика як життєво необхідної істини в умовах держави знайшло законодавче закріплення в Основному Законі – Конституції України у вигляді конкретних прав і свобод людини, називаючи, зокрема, право на працю» [11, с. 12].

У словниковій та енциклопедичній літературі слово «праця» визначається як цілеспрямована діяльність людей зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому [12]; наполеглива, старання діяльність людини, що вимагає великих затрат фізичної або розумової енергії [13, с. 485].

Вчені у галузі трудового права зі свого боку також надають визначення досліджуваному терміну. Так, О.А. Ситницька вказує: «праця – це цілеспрямована діяльність людини щодо створення, зміни та збереження матеріальних і духовних цінностей, виробництва товарів і послуг для задоволення власних і суспільних потреб» [14, с. 56]. В.В. Юровська зазначає: «праця - це цілеспрямована діяльність людини, здійснюючи яку, особа вступає у правові відносини з іншою фізичною чи юридичною особою, з метою отримання доходів для забезпечення своїх фізіологічних та соціальних потреб» [8, с. 68].

Н.Д. Гетьманцева розглядає категорію «праця» у широкому та вузькому розумінні. Вчена пише: «У широкому розумінні праця – це первиннонеобхідна, суспільно-корисна, інноваційна, доцільна, цілеспрямована, особиста, вольова, оціночна діяльність, пов'язана з реалізацією унікальних властивостей людини – фізичних та розумових здібностей – шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомої і цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення на цій основі потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку із цим правового регулювання. У вузькому розумінні праця – це цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ з метою задоволення її потреб і інтересів» [15, с. 65].

Погоджуючись із необхідністю розрізняти категорію «праця» у широкому та вузькому розумінні, разом з тим з вищенаведеного не можна зрозуміти у чому ж таки Н.Д. Гетьманцева бачить різницю між цими двома підходами. Вважаємо, що у широкому розумінні категорія «праця» має стосуватися будь-якої діяльності, яка здійснюється фізичною особою, а у вузькому розумінні праця стосується конкретних форм її реалізації, зокрема у рамках трудових правовідносин, або цивільних правовідносин, або господарських правовідносин.

Дослідженням категорії «правовідносини», передусім, займалися теоретики права. Так, В.В. Копейчиков зазначає: «правові відносини – це специфічні вольові суспільні відносини, які виникають на основі відповідних норм права, і учасники яких взаємопов'язані суб'єктивними правами та юридичними обов'язками» [16, с. 190, 191]. О.Ф. Скакун вказує: «правовідносини – це врегульовані нормами права вольові суспільні відносини, що виражаються в конкретному зв'язку між правомочними і зобов'язаними суб'єктами – носіями суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності – і забезпечуються державою» [17, с. 345]. З точки зору О.Р. Дашковської: «правовідносини – це суспільні відносини, які є юридичним виразом фактичних суспільних відносин, де одна сторона на основі правових норм вимагає від іншої сторони виконання певних дій або утримання від них, а інша сторона повинна виконати ці вимоги, що охороняються державою» [18, с. 335]. І.М. Погрібний відзначає: «правові відносини – це врегульовані нормами права суспільні відносини (соціальні зв'язки), учасники яких виступають носіями суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, повноважень та юридичної відповідальності» [19, с. 234].

Вищенаведені визначення категорії «правовідносини», як і категорії «трудові правовідносини» здійснюються, переважно, з використанням слова «відносини». З таким підходом важко погодитися, адже визначення певного слова через таке ж саме слово не сприяє розумінню законодавчої або наукової термінології та не призводить до з'ясування змісту досліджуваної категорії. Представляється, що більш правильно визначати категорії «правовідносини» та «трудові правовідносини» через слово «зв'язок».

Також для з'ясування терміну «трудові правовідносини» важливе значення має визначення трудового договору, оскільки він є підставою виникнення трудових правовідносин. На відміну від терміну «трудові правовідносини», термін «трудовий договір» визначено у Кодексі законів про працю України. Так, ст. 21 Кодексу передбачає наступне визначення: «трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [20].

З огляду на вищезазначене, під трудовими правовідносинами слід розуміти врегульований трудовим законодавством та угодою сторін добровільний вольовий зв'язок працівника з роботодавцем у сфері застосування праці, що виражаються у їх взаємних суб'єктивних правах та обов'язках.

Стаття 14 «Працівники Державного бюро розслідувань» Закону України «Про Державне бюро розслідувань» до працівників Державного бюро розслідувань відносить три категорії працюючих: 1) осіб рядового і начальницького складу; 2) державних службовців; 3) осіб, які уклали трудовий договір (контракт) із Державним бюро розслідувань.

Порядок проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань регулюється, передусім, Законом України «Про Державне бюро розслідувань» та Положенням про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 743. Служба державних службовців Державного бюро розслідувань регламентується, передусім, Законом України «Про Державне бюро розслідувань» та Законом України «Про державну службу». Особи, які уклали трудовий договір (контракт) із Державним бюро розслідувань, працюють на підставі Закону України «Про Державне бюро розслідувань» та загального трудового законодавства.

Частина 3 ст. 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» передбачає: «на службу до Державного бюро розслідувань приймаються на конкурсній основі в добровільному порядку (за контрактом) громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки» [21].

Таким чином, підставою виникнення трудових відносин у Державному бюро розслідувань є трудовий договір або контракт.

Висновок. Підсумовуючи вищенаведене, трудові правовідносини працівників Державного бюро розслідувань слід визначити як врегульований загальним трудовим законодавством, спеціальним законодавством та угодою сторін добровільний вольовий зв'язок працівника з Державним бюро розслідувань у сфері проходження служби, що виражаються у їх взаємних суб'єктивних правах та обов'язках.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 472 с.
2. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.

3. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.
4. Трудове право України. Академічний курс: підручник. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., іерероб. і доп. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
5. Чанишева Г.І. Трудове право України: навчально-методичний посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 282 с.
6. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: авто-реф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2005. 44 с.
7. Трудове право: підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
8. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 67–72.
9. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 173 с.
10. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
11. Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудо-вих відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.
12. Праця: Вікіпедія URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Праця> (дата звернення: 10.02.2025).
13. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови. Харків: Фоліо, 2002. 540 с.
14. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим зако-нодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2008. 222 с.
15. Гетьманцева Н.Д. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво господар-ство і право*. 2016. № 7. С. 60–65.
16. Загальна теорія держави і права: навчальний посібник / А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та інші; За ред. В.В. Копейчикова. Стер. вид. Київ: Юрінком Інтер, 2000. 320 с.
17. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. Харків: Консум, 2001. 656 с.
18. Загальна теорія держави і права : підручник. / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
19. Теорія держави і права: підручник / О.М. Бандурка, О.М. Головка, О.С. Передерій та ін.; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. НАПрН України О.М. Бандурки; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 416 с.
20. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=призуп#n817> (дата звернення: 13.02.2025).
21. Про Державне бюро розслідувань : закон України від 12 листопада 2015 р. № 794-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19?find=1&text=чесність#n148> (дата звернен-ня: 13.02.2025).