

УДК 349.2

ЩОДО СТРУКТУРИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ УЧАСНИКІВ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Бутинська Р.Я., аспірант
кафедри соціального права
Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті проведено теоретичний та законодавчий аналіз правового статусу суб'єктів колективного трудового права, охарактеризовано його елементи. Наголошується на необхідності вдосконалення законодавчого статусу суб'єктивних прав, юридичних обов'язків та повноважень учасників колективних трудових правовідносин. Наведено аргументи, що юридична відповідальність є обов'язковим структурним елементом правового статусу цих суб'єктів права.

Ключові слова: учасники колективних трудових правовідносин, суб'єктивне право, юридичний обов'язок, законні інтереси, мета та завдання діяльності, юридична відповідальність.

В статье проведен теоретический и законодательный анализ правового статуса субъектов коллективного трудового права, охарактеризованы его элементы. Отмечается необходимость усовершенствования законодательного статуса субъективных прав, юридических обязанностей и полномочий участников коллективных трудовых правоотношений. Приведены аргументы, что юридическая ответственность является обязательным структурным элементом правового статуса субъектов коллективного трудового права.

Ключевые слова: участники коллективных трудовых правоотношений, субъективное право, юридическая обязанность, законные интересы, цели и задачи деятельности, юридическая ответственность.

Butynska R. Ya. ON THE STRUCTURE OF THE LEGAL STATUS OF PARTICIPANTS OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS

The article deals with theoretical and legislative analysis of the legal status of the subjects of collective labor law, characterizes its main elements. The necessity of improvement of the legislative status of subjective rights, legal obligations and powers of participants of collective labor legal relations emphasized. The arguments that legal liability is an obligatory structural element of the legal status of these subjects of law are given.

Key words: participants of collective labor relations, subjective right, legal obligation, legitimate interests, purpose and tasks of the activity, legal liability.

Постановка проблеми. Трудове право ще донедавна сприймалося фахівцями як право індивідуальне щодо укладення трудового договору та трудової діяльності на його (трудоного договору) підставі, а відносини соціального партнерства вважалися тісно пов'язаними з трудовими та займали неістотне місце у галузевих дослідженнях. Однак у сучасних умовах розвитку відносин соціального діалогу та щодо вирішення колективних трудових спорів вагомим значення набувають дослідження специфіки та змісту правового статусу суб'єктів цих відносин.

Ступінь розробленості проблеми. Проблемі правового статусу учасників колективних трудових правовідносин присвячені наукові дослідження В.М. Божка, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.В. Венедиктова, М.І. Іншина, О.І. Жолнович, З.Я. Козак, В.К. Костюка, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, А.М. Слюсара, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, І.М. Якушева, О.М. Ярошенка, О.В. Яремчук, Ю.М. Щотової та ін. Однак чимало питань, пов'язаних із обов'язковими структурними елементами правового статусу кожного із учасників колективних трудових правовідносин, залишаються невирішеними, що, на нашу думку, має істотне значення під час реалізації цими суб'єктами їхнього статусу на практиці.

Мета статті – з'ясувати обов'язкові структурні елементи правового статусу учасників колективних трудових правовідносин та їх відображення у законодавстві України.

Виклад основного матеріалу. Наукові визначення поняття правовий статус свідчать про намагання вчених розкрити різні аспекти цього правового явища. Зокрема, М.А. Драчук юридичний (правовий) статус суб'єкта трудового права розглядає як взаємопов'язану сукупність правових можливостей та обов'язків особи, склад і ступінь узагальнення яких зумовлюється можливістю і необхідністю його участі у правовідносинах певного типу [1, с.83]. І.І. Шамшина вважає, що це – законодавчо закріплений стан особи у системі права, визначальне її становище щодо інших суб'єктів і можливі напрями дій у сфері суспільних відносин [2, с. 34]. П.Д. Пилипенко доводить, що правовий статус є явищем об'єктивної дійсності та не характеризує учасника правовідносин, є середовищем, у якому суб'єкти права набувають ознак (набувають правосуб'єктності) і стають суб'єктами правовідносин [3, с.113]. Поширеним серед науковців є визначення правового статусу як системи суб'єктивних прав і обов'язків конкретного суб'єкта права. Наприклад, це – сукупність прав, свобод і обов'язків особи, які закріплені в законодавстві (В.С. Нерсисянц), комплекс суб'єктивних прав та юридичних обов'язків особи (П.М. Рабінович) [5, с. 69], сукупність закріплених у Конституції та законах України прав і обов'язків осіб у сфері відповідної галузі права (О.І. Кульчицька) [6, с. 6].

З огляду на цитовані вище визначення вважаємо, що правовий статус суб'єкта ко-



лективних трудових правовідносин є явищем об'єктивно-статичним та існує тому, що правовими нормами визначено суб'єктивні права та юридичні обов'язки суб'єктів відносин, які (права та обов'язки) формують їх соціально-правове становище в механізмі реалізації колективних трудових прав суб'єктів цих правовідносин.

Законодавча визначеність правового статусу колективу працівників, роботодавця, об'єднання (організації) роботодавців, профспілкового комітету (первинного виборного органу профспілкової організації), примирної комісії, трудового арбітражу свідчить, що такі суб'єкти потенційно можуть починати та припиняти свою діяльність як учасники колективних трудових правовідносин.

Досліджуючи правовий статус учасників колективних трудових правовідносин, розглянемо наукову дискусію щодо елементів, які формують зазначене поняття. Із наведених вище наукових визначень видно, що безспірними елементами правового статусу вважають суб'єктивні права та юридичні обов'язки їх суб'єктів.

Вченими-теоретиками сформульовані правові ознаки суб'єктивного юридичного права та юридичного обов'язку. Зокрема, ознаками суб'єктивного права є: 1) це можлива поведінка; 2) може бути здійснена уповноваженим суб'єктом у своїх інтересах; 3) може бути здійснена у певних межах, визначених нормою права; 4) забезпечується державою шляхом покладення відповідного обов'язку (обов'язків) на іншого (зобов'язаного суб'єкта) [7, с. 267]. Ознаки, що характеризують юридичний обов'язок: 1) є необхідною поведінкою; 2) здійснюється в певних межах, визначених нормою права; 3) може бути здійснена в інтересах уповноваженого суб'єкта; 4) забезпечується засобами державного примусу, зокрема засобами юридичної відповідальності [7, с. 267].

Відтак з певними відмінностями під суб'єктивним правом розуміють надану й охоронявану державою міру (межу) можливої (дозволеної) поведінки особи із задоволення своїх законних інтересів, передбачених об'єктивним правом (Н.М. Оніщенко [8, с. 435], О.Р. Дашковська [9, с. 345], М.О. Стефанчук [10, с. 3]), а під юридичним обов'язком – вид і міру належної поведінки, яка встановлена законом (О.Р. Дашковська [9, с. 345]); передбачену законом необхідність певної поведінки однієї особи – суб'єкта правовідносин в інтересах іншої особи, яка має відповідне право (Н.М. Оніщенко, О.В. Зайчук [8, с. 435]).

Учасники колективних трудових правовідносин поєднують два способи реалізації суб'єктивного юридичного права: 1) використання; 2) одночасно використання та виконання. Суб'єктивне юридичне право суб'єктів колективних трудових правовідносин, реалізація якого поєднує одночасно два способи (використання та виконання) має ознаки «права-обов'язку». З одного боку, суб'єкт має можливість вчинити певні дії, а з іншого – змушений їх вчинити. З огляду на таке наукове розуміння співвідношен-

ня суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, які формують правовий статус учасників колективних трудових правовідносин, вважаємо, що ті з них, що мають ознаки «права-обов'язку» є повноваженнями конкретного суб'єкта щодо забезпечення реалізації завдань, законодавчо чи договірно покладених на цього суб'єкта.

Трудоправові повноваження визначають характер та спрямованість діяльності окремих суб'єктів трудового права у розвиток їх мети, завдань та функцій відповідно та в межах, визначених законом [11, с. 106].

Досліджуючи правосуб'єктність суб'єктів трудового права, В.Л. Костюк дійшов висновку, що суб'єкт трудового права наділяється можливістю мати, здійснювати та набувати не лише трудові права й обов'язки, а ще й трудові повноваження [11, с. 104]. Вчений доводить, що трудові повноваження випливають зі ст. 6 Конституції України. Не всі суб'єкти трудового права (зокрема, колективні) наділені статусом органів законодавчої, виконавчої та судової влади, а тому більш правильним видається висновок, що базується на способах реалізації суб'єктом права своїх прав. Не погоджуємось також із твердженням В.Л. Костюка, що повноваження конкретизуються через трудові права та обов'язки [11, с. 104]. Суб'єктивні права (як можливість поведінки), юридичні обов'язки (як необхідність поведінки) та повноваження (як необхідна можливість чи можлива необхідність) є самостійними правовими категоріями, що характеризують суб'єкт права.

На підтвердження вище зазначеного висновку наведемо приклади із законодавства. Стаття 8 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» [12] визначає право профспілок, їх організацій на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо). Це – суб'єктивне право названих у статті суб'єктів права з огляду на той факт, що це законодавчо передбачена «можливість» поведінки, вважаємо чисте суб'єктивне право. Натомість ст. ст. 19, 20 названого Закону України сформульовані відповідно: «Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок»; «Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод». Стаття 21 цього ж Закону містить назву «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю». Зважаючи на спосіб реалізації законодавчо визначеної діяльності, всі вони є повноваженнями відповідних суб'єктів. Аналогічний підхід варто застосувати і щодо ст. ст. 18, 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [13].

У формулюванні повноважень законодавець в одних випадках може перенести центр ваги лише на права, в інших – лише на обов'язки [14].

Закон України «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприєм-

ствами, установами, організаціями» [15], визначаючи правовий статус трудових колективів, використовує термін «повноваження». В.Л. Костюк пропонує визначення трудових повноважень трудового колективу як систему повноважень трудового колективу у сфері праці, які знаходять свою конкретизацію у трудових правах та обов'язках [11, с. 262]. Такий підхід є неправильним з огляду на той факт, що невиконання повноважень має мати наслідком застосування до суб'єкта невиконання повноважень заходів юридичної відповідальності. За невикористання трудовим колективом своїх колективних трудових прав такого законодавчого наслідку не передбачено.

Пріоритетним у правовому статусі суб'єктів, покликаних вирішувати колективні трудові спори, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [16]: примирної комісії, трудового арбітражу, є юридичні обов'язки. Зокрема, ст. 13 відповідного Закону України, хоча й має назву «Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту)», проте передбачає, що «сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством».

Правовий статус Національної служби посередництва і примирення як державного органу, створеного для сприяння врегулювання колективних трудових спорів, складається з повноважень, обсяг та зміст яких визначено з огляду на спеціальну правосуб'єктність цього органу (ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Досліджуючи поняття правовий статус суб'єктів колективних трудових правовідносин, варто розібратися з приналежністю до його структури мети та завдання створення конкретного суб'єкта. Наприклад, ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначає мету і завдання організацій роботодавців та їх об'єднань. Відповідно до ч. 1 ст. цього Закону організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою (україномовне тлумачення слова мета – те, чого хтось прагне, чого хоче досягти) представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, зокрема в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу. Частина 2 цієї статті визначає завдання (україномовне тлумачення слова завдання – наперед визначений обсяг роботи або її мета [13]) організацій (об'єднань) роботодавців. Водночас ст. 18 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначає право організацій роботодавців, їх об'єднань представляти і захищати права та законні інтереси своїх членів. Тобто мета та право організацій роботодавців, їх об'єднань сформульовані ідентично. А завдання, сформульовані для цих організацій, ширші за змістом, аніж мета.

У галузевій літературі, аналізуючи завдання створення професійних спілок, вчені використовують термін «функції» як основні напрямки їх діяльності [17, с. 3].

У правовій літературі вже впродовж тривалого періоду ведеться дискусія щодо наявності в структурі правового статусу законних інтересів. Чимало науковців є прихильниками твердження, що законні інтереси є невід'ємним елементом правового статусу [18, с. 147–159]. Досліджуючи суб'єктів права соціального забезпечення, О.І. Кульчицька розмежовує публічні та приватні галузі права, та вважає, що в межах приватних законні інтереси суб'єктів права є складником їх правового статусу. Натомість суб'єкти публічних галузей права законних інтересів у складі їх правового статусу мати не можуть об'єктивно [6].

У теорії права законний інтерес визначають як закріплений в об'єктивному праві або такий, що випливає із його загального змісту, певною мірою гарантований державою простий правовий дозвіл, що виражається у прагненні суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом, а також у деяких випадках звертатися за захистом до компетентних органів з метою задоволення своїх потреб, які не суперечать суспільним [19, с. 29]. Законні інтереси мають багато спільного із суб'єктивними правами. Однак ці поняття не є тотожними. Відмінність між ними полягає в тому, що суб'єктивне право є можливістю певної поведінки, яка гарантується відповідним юридичним обов'язком. Законний інтерес є лише простим правовим дозволом, який не гарантується необхідністю певної поведінки іншої особи, тобто законному інтересу не кореспондує юридичний обов'язок іншої особи. Відтак законний інтерес не передбачає можливості вимагати вчинення певних дій іншими особами.

Суб'єкт, вступаючи у різні правовідносини та діяльність, яка не завжди імперативно регулюється правовими нормами, керується, передусім, задоволенням своїх інтересів. І якщо такі інтереси не суперечать праву, відповідають його принципам, то їх жодним чином не можна відкидати, оскільки: 1) законні інтереси суб'єктів відіграють велику мотиваційну роль для учасників правовідносин, вони визначають спрямованість поведінки, обґрунтовують ті чи інші вчинки; 2) законні інтереси свідчать про те, що в конкретний момент важливо для суб'єкта, чого він хоче досягнути і які перешкоди є чи можуть бути на шляху [20, с. 207].

Вважаємо, що для обґрунтування законного інтересу як складника правового статусу того чи іншого суб'єкта варто базуватися не лише на приватності чи публічності галузі права, щодо суб'єктів яких ведеться дискусія. Універсально самостійними колективними суб'єктами трудового права є працівники (як колектив) та роботодавець. Вони можуть об'єднуватися у відповідні громадські об'єднання спеціально визначеного правового статусу – профспілкову організацію (об'єднання) та чи організацію (об'єднання) роботодавців для представлення і захисту своїх законних інтересів (ст. ст. 2, 8 Закону України «Про



професійні спілки та гарантії їх діяльності» та ч. 1 ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»).

Натомість профспілкові організації та об'єднання роботодавців є представниками, виразниками законних інтересів останніх, не мають самостійних інтересів, а відтак наділені повноваженнями з метою представлення та захисту працівників та роботодавців. Тож правовий статус профспілкової організації (об'єднання) та організації (об'єднання) роботодавців не містить законного інтересу цього суб'єкта права. Органи, покликані вирішувати колективні трудові спори, наділені спеціальною компетенцією, а відтак їх правовий статус обмежено їх повноваженнями.

Юридична відповідальність як елемент правого статусу суб'єкта права доволі часто зумовлює чимало наукових дискусій [7, с. 267]. Наявність чи відсутність юридичної відповідальності у складі правого статусу суб'єкта права, на нашу думку, залежить від юридичної природи суб'єктивних прав та юридичних обов'язків суб'єкта права. Виконання чи невиконання суб'єктом права своїх повноважень («суб'єктивних прав – юридичних обов'язків») або юридичних обов'язків можуть мати наслідком порушення суб'єктивних прав інших суб'єктів права, на кого спрямовані або в інтересах кого мали бути виконані ці повноваження чи юридичні обов'язки. Аналіз законодавства, що регулює колективні трудові відносини, дозволяє зробити висновок про відсутність нормативно передбаченої юридичної відповідальності їх суб'єктів. Цікаво, що в Законі України «Про профспілкові організації та гарантії їх діяльності» розділ 4 передбачає гарантії прав профспілок, а розділ 5 – відповідальність за порушення законодавства про профспілки. Водночас жодного виду відповідальності профспілкової організації перед колективом працівників, який вона уповноважена представляти, законодавством не встановлено.

Юридична відповідальність для представників від роботодавців чи профспілки (чи уповноважених трудовим колективом) передбачена Законом України «Про колективні договори і угоди» (ст. ст. 17, 18, 19), що, на нашу думку, є складником їх правового статусу. Юридична відповідальність також передбачена за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти). Зокрема, відповідно до ст. 29 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» особи, винні в порушенні зазначеного законодавства, несуть дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову або кримінально-правову відповідальність. Проаналізувавши відповідні положення закону, бачимо, що така відповідальність є персональною та не стосується суб'єктів трудових правовідносин. Юридична відповідальність має бути невід'ємним елементом правового статусу профспілкових організацій, організацій роботодавців, роботодавця та органів, які покликані вирішувати колективні трудові спори.

Суб'єктивні права та юридичні обов'язки, які формують правовий статус будь-якого

суб'єкта, відбуваються лише за умови, що вони закріплені правовими нормами. Отже, не підтримуємо твердження, що правові норми є складником правого статусу; вони є передумовою існування правового статусу. Без закріплення його в правових нормах немає підстав стверджувати про таку правову категорію, як правовий статус.

Певна група вчених обстоює тезу, що принципи права також є структурним елементом правого статусу суб'єкта права. Базуючись на визначенні поняття принципів права як засадничих, вихідних положень, на яких ґрунтується право як система норм [21, с.45], вважаємо, що принципи відповідної галузі права є підґрунтям для визначення правового статусу суб'єктів цієї галузі. Вважаємо, що категорію принципів права можна використати для розмежування різних видів правового статусу учасників колективних трудових правовідносин.

Кожен з колективних суб'єктів трудового права наділений трьома видами правового статусу:

Перший: галузевий правовий статус як суб'єкта трудового права. Загальний (галузевий) правовий статус завжди носить абстрактний характер і формується із великої кількості прав та можливостей, які завжди конститууються в індивідуальне правове становище: їх набір неповторний для кожної окремо взятої особи [1, с. 34]. Він характеризує однаковою мірою всіх суб'єктів трудового права. Цей вид правового статусу базується на правових принципах трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати трудові та тісно пов'язані з ними відносини.

Другий: родовий правовий статус суб'єкта колективного трудового права як підгалузі трудового права. Він характеризує однаковою мірою всіх учасників колективних трудових правовідносин. Цей вид правового статусу базується на правових принципах колективного трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати відносини, що виникають у процесі укладання і підписання колективних договорів і угод; встановлення умов праці на підприємствах; вирішення колективних трудових спорів.

Третій: індивідуальний правовий статус, який визначатиме відмінні в межах родових видів характеристики конкретного суб'єкта (об'єднання роботодавців, колективу працівників, професійної спілки, роботодавця, органів, що покликані вирішувати колективні трудові спори), пропонуємо позначати терміном «суб'єктно-видовий» правовий статус. Він зумовлений змістом спеціальної правосуб'єктності цього суб'єкта у колективних трудових правовідносинах та відображає його правове становище у процесі взаємодії з іншими суб'єктами права, що базується на правових зв'язках між ними.

Висновки. Правовий статус суб'єкта колективних трудових правовідносин є явищем об'єктивно-статичним та існує тому, що правовими нормами визначено суб'єктивні права та юридичні обов'язки суб'єктів відносин, які (права та обов'язки) формують їх соціально-правове становище в механізмі реалізації

колективних трудових прав суб'єктів цих правовідносин. Необхідними елементами правового статусу учасників колективно-трудоових правовідносин є суб'єктивні права, юридичні обов'язки, повноваження (право-обов'язки), законні інтереси та юридична відповідальність. Кожен із цих суб'єктів наділений трьома видами правового статусу: галузевим, родовим, суб'єктно-видовим.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Драчук М.А. Суб'єкти трудового права: монографія. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2009. 336 с.
2. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкової економіки. Луганськ: Література, 2010. 448 с.
3. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. 214 с.
4. Проблемы общей теории права и государства. Учебник для вузов / под общ. ред. В.С. Нерсесянца. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА М), 2001. 832 с.
5. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. 6-е вид. Х.: Консум, 2002. 160 с.
6. Кульчицька О.І. Суб'єкти права соціального забезпечення України: дис. ... кандидата юрид. наук: спец. 12.00.05. Львів, 2007. 188 с.
7. Луць Л.А. Загальна теорія держави та права: навчально-методичний посібник (за кредитно-модульною системою). К.: Атіка, 2010. 412 с.
8. Теорія держави і права: академічний курс: підручник / О.В. Зайчук, А.П. Заєць, В.С. Журавський та ін.; за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. К.: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
9. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
10. Стефанчук М.О. Межі здійснення суб'єктивних цивільних прав: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня к.ю.н.; спец. 12.00.03. «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право». Київ, 2006. 20 с.
11. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 року № 1045-XIV. / Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст.397.
13. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 03.03.1998 р. / Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. Ст. 227.
14. URL: <http://readbookz.net/book/176/5859.html>
15. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17.06.1983. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83/card6#Public>.
16. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. / Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
17. Короленко В.М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні про профспілки монографія: монографія / За наук. ред. О.Д. Крупчана. К.-НДІ приватного права і підприємництва ім. акад. Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2014. 172 с.
18. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 1997. 672 с.
19. Субочев В.В. Законные интересы. Под ред. А.В. Малько. М.: Норма, 2008. 496 с.
20. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Матузова Н.И., Малько А.В. М.: Юрист, 1997. 672 с.
21. Трудове право України: акад. курс: підручн. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 5-те вид., перероб. і допов. К.: Ін Юре, 2014. 552 с.