

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2:343.163

Могілевський Леонід Володимирович

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківський національний університет внутрішніх справ*

Могилевский Леонид Владимирович

*доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности
Харьковский национальный университет внутренних дел*

Mohilevskyi Leonid

*Doctor of Law, Professor,
Professor of the Department of Legal Support of Economic Activity
Kharkiv National University of Internal Affairs*

Севідова Ольга Володимирівна

*аспірант,
викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківський національний університет внутрішніх справ*

Севидова Ольга Владимировна

*аспирант,
преподаватель кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности
Харьковский национальный университет внутренних дел*

Sievidova Olha

*Graduate Student,
Lecturer of the Department of Legal Support of Economic Activity
Kharkiv National University of Internal Affairs*

**ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ
ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ
ПРОКУРАТУРЫ
UNITY AND DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF
LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES OF THE PROSECUTOR'S OFFICE**

Анотація. Прокуратура України відіграє важливу роль в захисті прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави, закріпленні законності та правопорядку, сприяючи становленню та розвитку демократичної правової держави.

Ефективність здійснення функцій, що покладені на прокуратуру України безпосередньо залежить від працівників органів прокуратури, які наділені певними владними повноваженнями, необхідними їм для виконання своїх обов'язків. Правовий статус працівника прокуратури врегульовано в Законі України «Про прокуратуру». Проте окремі аспекти трудової діяльності таких працівників унормовані загальним законодавством про працю. В цьому виражається принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури.

В даній статті дослідженні теоретичні підходи до визначення понять «єдність» та «диференціація». Єдність правового регулювання трудових правовідносин виявляється у законодавчо встановленій рівності всіх працюючих. Диференціація не протиставляється принципу єдності, а передбачає урахування особливостей різних категорій працівників та умов праці для забезпечення рівності. Проаналізовано співвідношення загального трудового законодавства та спеціального законодавства про прокуратуру в питанні врегулювання трудових прав працівників органів прокуратури України. Запорукою ефективного правового регулювання

трудових прав працівників органів прокуратури України є дотримання єдності та диференціації. Визначено, що диференціація правового регулювання трудових прав працівників прокуратури полягає в обов'язковому та пріоритетному застосуванні норм спеціального законодавства. В свою чергу, єдність правового регулювання трудових прав працівника прокуратури полягає в субсидіарному використанні норм трудового законодавства у випадках, коли окремі трудові права працівника не визначені у спеціальному законодавстві про прокуратуру. Уніфікація норм трудового права, що регулюють трудову діяльність даної категорії працівників дозволить досягнути оптимального балансу єдності та диференціації.

Ключові слова: *єдність, диференціація, правове регулювання, трудові права, працівники органів прокуратури.*

Анотація. *Прокуратура України играет важную роль в защите прав и свобод человека, интересов общества и государства, закреплении законности и правопорядка, способствуя становлению и развитию демократического правового государства.*

Эффективность осуществления функций, которые возложены на прокуратуру Украины напрямую зависит от работников органов прокуратуры, которые наделены определенными властными полномочиями, необходимыми им для выполнения своих обязанностей. Правовой статус работника прокуратуры урегулирован в Законе Украины «О прокуратуре». Однако отдельные аспекты трудовой деятельности таких работников регламентированы общим законодательством о труде. В этом выражается принцип единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников прокуратуры.

В данной статье исследованы теоретические подходы к определению понятий «единство» и «дифференциация». Единство

правового регулирования трудовых правоотношений проявляется в законодательно установленном равенстве всех работающих. Дифференциация не противопоставляется принципу единства, а предусматривает учет особенностей различных категорий работников и условий труда для обеспечения равенства. Проанализировано соотношение общего трудового законодательства и специального законодательства о прокуратуре в вопросе урегулирования трудовых прав работников органов прокуратуры Украины. Залогом эффективного правового регулирования трудовых прав работников органов прокуратуры Украины является соблюдение единства и дифференциации. Определено, что дифференциация правового регулирования трудовых прав работников прокуратуры заключается в обязательном и приоритетном применении норм специального законодательства. В свою очередь, единство правового регулирования трудовых прав работника прокуратуры заключается в субсидиарном использовании норм трудового законодательства в случаях, когда отдельные трудовые права работника не определены в специальном законодательстве о прокуратуре. Унификация норм трудового права, регулирующих трудовую деятельность данной категории работников даст возможность достичь оптимального баланса единства и дифференциации.

Ключевые слова: *единство, дифференциация, правовое регулирование, трудовые права, работники органов прокуратуры.*

Summary. *The Public Prosecutor's Office in Ukraine plays a major role in the protection of human rights and freedom, of general interests of the society and the country, and in the strengthening of law and order, thus facilitating the establishment and development of the democratic constitutional state.*

The effectiveness of performing the duties put onto the prosecution of Ukraine is directly dependent on the prosecutor's offices' employees that are

empowered to fulfill their professional responsibilities. The legal status of an employee of a prosecutor's office is specified in the Law of Ukraine "On Public Prosecutor's Office". Although, some aspects of these employees' work activity are normalised in the general labor law. This expresses the principle of unity and differentiation of the legal regulation of prosecutor's office's employee's labor relations.

This article researches theoretical approaches to the definition of the concepts "unity" and "differentiation". The unity of the legal regulation of labor relations is manifested in the legally established equality of all employees. Differentiation is not opposed to the principle of unity, but takes into account the characteristics of different categories of workers and working conditions to ensure equality. The relationship between the general labor law and the special law on the prosecutor's office regarding the adjustment of the labor rights of the employees of Ukraine's prosecutor's offices had been analysed. The key to effective legal regulation of labor rights of employees of the prosecutor's office of Ukraine is compliance with unity and differentiation. It had been determined that the differentiation of the legal regulation of prosecutor's office's employee's labor rights determines the mandatory and priority application of the special legislation norms. In turn, the unity of the legal regulation of prosecutor's office's employee's labor rights determines the subsidiary usage of labor legislation norms in cases of an employee's individual labor rights not being determined in the special law on Public Prosecutor's Office. Unification of labor law norms governing the labor activity of this category of workers will make it possible to achieve an optimal balance of unity and differentiation.

Key words: *unity, differentiation, legal regulation, labor rights, employees of the prosecutor's office.*

Постановка проблеми. Правове регулювання трудових відносин працівників органів прокуратури – один із напрямків, де виявляється

диференціація законодавства про працю. Аналізуючи правовий статус працівника органів прокуратури, можна вказати, що відносини за участю такого працівника мають специфічний комплексний характер та містять конституційний, трудовий, управлінський та адміністративний аспекти, а особливості правового регулювання їх трудових прав зумовлені не тільки трудовим законодавством, а й законодавством про прокуратуру, що створює додаткові труднощі у їх реалізації на практиці.

Ефективне здійснення правового регулювання трудових прав працівників органів прокуратури неможливе без їх диференціації, що обумовлено специфікою компетенцій та завдань, що реалізують працівники даної категорії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі проблемні аспекти, пов'язані із правовим регулюванням трудових прав працівників органів прокуратури України, досліджувались у наукових працях Д. Лещуха [1], Л. Лозового [2], К. Мельника [3], О. Шевцова [4], Н. Шевченка [5] та інших. Проте питанню єдності та диференціації трудових прав працівників органів прокуратури не приділено достатньої уваги.

Мета статті полягає у дослідженні проблеми єдності та диференціації правового регулювання трудових прав працівників органів прокуратури

Виклад основного матеріалу. Поєднання єдиного і диференційованого правового регулювання має особливе значення для трудового права, яке серед інших правових галузей вирізняється різноманіттям як суб'єктів (працівників), так і видів урегульованих цією галуззю права відносин, що об'єктивно вимагає використання у своїй сукупності єдиного і диференційованого правового регулювання праці [6, с.8].

В Конституції України, як Основному законі окреслено підґрунтя єдності правового регулювання прав усіх людей. Так, відповідно до ст.21 Конституції України «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та

правах»[7]. Важливе значення для забезпечення єдності трудового права належить комплексним національним трудовим законам. В Україні це Кодекс законів про працю України, який, комплексно регулюючи трудові та пов'язані з ними відносини, забезпечує одноманітність застосування трудових норм на всій території України для усіх працівників і роботодавців [3, с. 52].

Єдність правового регулювання трудових відносин свідчить про внутрішній нерозривний зв'язок усієї сукупності норм, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет трудового права, а диференціація виявляється в наявності спеціальних норм, які поширюються на окремі категорії громадян (жінок, неповнолітніх, інвалідів). Єдність виявляється в правах та обов'язках працівників і роботодавців, загальних положеннях Кодексу законів про працю України, загальних нормативних актах трудового законодавства. [8, с.105]

С.В. Аристова зазначає, що в трудовому праві єдність у встановленні умов праці на певному їх рівні не виключає, а, навпаки, передбачає врахування особливостей, тобто диференціацію правового регулювання. Неможливо застосовувати єдині норми незалежно від фізіологічних особливостей організму людини (неповнолітні, жінки), характеру праці, різних її умов (шкідливі, небезпечні умови) та іншої специфіки праці [9, с. 98].

Науменко К. С. вказує, що єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин передбачає існування біполярної системи правових норм, які регламентують працю різних категорій працівників. Тобто, крім загальних трудових норм, які встановлюють базові вимоги та стандарти трудової діяльності та аспекти її регламенту, наявні спеціальні, призначені для регулювання праці окремої категорії працівників [10, с. 92].

Єдність не перешкоджає тому, щоб закон установлював неоднакові норми стосовно категорій осіб, що перебувають у різному положенні.

Виходячи із принципу єдності й диференціації правового регулювання праці, правові норми діляться на дві основні групи: загальні норми, що поширюються на всіх осіб найманої праці, і спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників. У науці трудового права розповсюдженим є погляд, що диференційне регулювання здійснюється за допомогою використання норм-доповнень, норм-пристосувань та норм-вилучень. За цими нормами стійко закріпився термін "спеціальні норми", якими оперують більшість авторів [11, с.192].

В.І. Прокопенко стверджує, що диференціація трудового законодавства - це встановлені державою відмінності в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Сучасний цивілізований світ намагається більш послідовно здійснювати принцип рівності громадян. Відповідно до цього держави забезпечують єдність правового регулювання трудових відносин, що здійснюється загальним законодавством про працю, єдиним для всіх працівників. У той же час, зазначає вчений в іншій своїй праці, з цілого ряду причин виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Така диференціація проводиться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певну групу працюючих, шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій) трудящих [12, с. 93].

С. М. Бортник також підкреслює, що диференціація правового регулювання не суперечить проголошеному в КЗпП України правилу про рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру

занять, місця проживання та інших обставин. Спеціальні норми, прийняті з метою забезпечення диференційованого підходу до регулювання трудових прав певних категорій працівників, зовсім не передбачають створення якихось пільгових умов праці для них або надання їм додаткових привілеїв. Вони спрямовуються, передусім, на досягнення балансу гарантій трудових прав окремих категорій працівників відповідно до умов їх праці [13, 145].

Об'єктивна необхідність одночасного застосування єдиного і диференційованого правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури зумовлена насамперед специфічними функціями такого органу та особливостями виконання своїх повноважень його працівниками, що істотно відрізняється від інших видів трудової діяльності.

Д. Лещух зауважує, що у правовідносинах, з одного боку яких учасником є працівник прокуратури (державний службовець), з іншого – держава (орган прокуратури), урегулювання питань у сфері трудової діяльності відбувається нормами трудового права із обов'язковим урахуванням специфіки реалізації ними своїх трудових прав та обов'язків. І хоча, на думку значної частини науковців, така діяльність працівників органів прокуратури відрізняється від діяльності в інших сферах, не можливо значною мірою погодитися із встановленням обмежень їхніх трудових прав і гарантій. Отже, працівники органів прокуратури виконують покладені на них державою за посередництвом Конституції та законів свої трудові функції на загальних принципах трудового права. Відтак, вступаючи на службу в органи прокуратури, громадянин України реалізовує конституційне право на працю, набуває правового статусу працівника, що автоматично надає статусу трудових цим відносинам і покладає їх у площину впливу та сферу дії норм трудового законодавства [1, с.251].

З цього випливає, що працівники органів прокуратури наділені усіма основними правами працівника, що закріплені в Кодексі законів про працю України. Основними правами працівника – є ті соціальні блага, які є метою вступу працівника у трудові відносини і забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності [14, с.509]. Ці права закріплені в ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю: «Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством» [15].

З іншого боку працівникам органів прокуратури притаманна спеціальна компетенція та правовий статус, а отже і спеціальні трудові права, гарантовані нормами Закону України «Про прокуратуру».

Так, Законом України «Про прокуратуру» закріплено: загальні права прокурорів (ч.1 ст. 19); право на заробітну плату (ст.81); право на відпустку (ст. 82); право на матеріально-побутове забезпечення (ст. ст. 83, 85); право на соціальний захист (ст. ст. 84, 85); право на пенсійне забезпечення (ст. 86)та інше [16].

Проте, спеціальне законодавство не врегульовує правовідносини таких працівників органів прокуратури, як вагітні жінки, одинокі матері, прийомні батьки, не встановлює обов'язку попереджати про наступне звільнення за два місяці, обов'язку ведення трудової книжки, розрахунку

при звільненні тощо. Тож, можна вказати, що всі трудові права працівників, що закріплені в Кодексі законів про працю України, мають застосовуватись до працівників органів прокуратури.

Відповідно до роз'яснень Вищого адміністративного суду України, які викладені у інформаційному листі №753/11/13-10 від 26 жовтня 2010 року «Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби», пріоритетними є норми спеціальних законів, а норми трудового законодавства підлягають застосуванню лише у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано спірних відносин, та коли про можливість такого застосування прямо зазначено у спеціальному законі [17].

Крім того, аналізуючи положення Кодексу законів про працю, можна виокремити норми в яких прямо передбачено, що їх дія не поширюється на певні категорії працівників, в тому числі прокурорів. Таким чином, законодавець дає зрозуміти, що основний масив положень Кодексу законів про працю України на інші правовідносини застосовується автоматично.

Необхідно вказати, що адміністративно-правова сторона прокурорської служби чіткіше визначена й унормована, тоді як правове регулювання питань, пов'язаних з трудовими правами працівників прокуратури регламентовано в недостатній мірі.

Враховуючи вищенаведене можна зробити висновок, що за умови неповного і нечіткого правового регулювання трудових прав працівників прокуратури спеціальним законодавством, особливо у частині, в якій подібні питання унормовані законодавством про працю, останнє може бути застосоване до них субсидіарно. На сьогоднішній день неможливо обійтись без такого застосування Кодексу законів про працю. Саме в цьому і полягає принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових прав працівників органів прокуратури.

Як зазначає К. Ю. Мельник, єдність та диференціація відіграють важливу роль у трудовому праві. Переконалий, що до їх застосування слід ставитися обережно, зберігаючи необхідне їх співвідношення. Так, невинправдана єдність призводить до неврахування фізіологічних та інших особливостей працівника, різниці в умовах праці у різних галузях національної економіки, «зрівнялівки» й «утриманства» та, у кінцевому підсумку, до зниження ефективності правового регулювання. Необґрунтована диференціація також призводить до зниження ефективності правового регулювання та виявляється у розмаїтті і розпорошеності правових норм, які регламентують відносно рівні умови праці, невинправданих пільгах, додаткових правах або невинправданих обмеженнях та заборонах [3, с.73].

Для забезпечення доцільного балансу єдності та диференціації важливе значення має уніфікація норм трудового права, у процесі якої відбувається усунення невинправданих розходжень у регулюванні праці, вирівнювання правового становища окремих категорій працівників на більш пільговій основі, усунення застарілих або невинправданих підстав для диференціації [3, с.73].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, проведений у статті аналіз дає можливість визначити, що єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів прокуратури – це особлива структура законодавства, яка встановлює подвійну систему для врегулювання трудових відносин працівників, які обіймають посади в органах прокуратури. Така структура передбачає застосування загальних норм, що регулюють трудову діяльність всіх без винятку працівників, а також спеціальних норм, що передбачені в Законі України «Про прокуратуру» та інших нормативно правових актів, що регулюють трудову діяльність в органах прокуратури.

Трудові права, як елемент правового статусу працівника органів прокуратури, також були розглянуті крізь призму єдності та диференціації. Єдність трудових прав працівників прокуратури України полягає в тому, що працівники наділені основними трудовими правами, що передбачені Кодексом законів про працю, проте загальне законодавство про працю застосовується до працівників органів прокуратури субсидіарно.

Диференціація правового регулювання трудових прав працівників полягає у застосуванні норм спеціального законодавства, що доповнюють або обмежують права працівників органів прокуратури відповідно до їх компетенцій та умов праці з метою досягнення балансу у гарантуванні трудових прав. Спеціальні норми мають основне значення для врегулювання трудових відносин працівників органів прокуратури.

Для більш точного і повного правового регулювання трудових прав працівників прокуратури України, вважаємо за необхідне уніфікувати норми, що регулюють трудову діяльність даної категорії працівників. Це допоможе досягти оптимального співвідношення єдності та диференціації правового регулювання трудових прав працівників органів прокуратури України та позитивно вплине на подальше їх дотримання.

Література

1. Лещух Д. Р. Окремі питання правового регулювання трудових відносин в органах прокуратури України // Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична. 2013. №58. С. 250-254.
2. Лозовой С. В. Правовий статус працівника прокуратури як суб'єкта трудових правовідносин // Соціальне право.2018. № 2. С. 41-46.
3. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 360 с.

4. Шевцов О. О. Правове регулювання трудової діяльності працівників прокуратури України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. О. Шевцов ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 18 с.
5. Шевченко Н. Л. Працівники прокуратури як суб'єкти трудового права // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2015. № 1. С. 167-173.
6. Могілевський Л. В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2008. 20 с.
7. Конституція України: від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 23.03.2021).
8. Сидоренко А. С. До питання диференціації правового регулювання праці // Право і суспільство. 2015. № 3(2). С. 104-107.
9. Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Вестник Московского университета. Сер. 1. Право. 2001. №1. С. 96–104.
10. Науменко К. С. Єдність та диференціація правового регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2020. № 44. С. 90-93.
11. Лаврінченко О. В. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання праці в трудових відносинах (дискусійні питання теорії) // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. 2010. № 2. С. 189-198.
12. Коляда Т. А. Поняття диференціації правового регулювання праці // Право і Безпека. 2003. № 3 (2). С. 93-97.

13. Бортник С. М. До питання диференціації трудових прав працівників національної поліції України // Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеук. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) Харків. 2017. С. 145-147.
14. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку // Форум права. 2011. № 1. С. 507-515.
15. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 27.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.03.2021).
16. Про прокуратуру. Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. Дата оновлення: 01.01.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 23.03.2021).
17. Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби. Вищий адміністративний суд; Лист від 26.05.2010 № 753/11/13-10 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v753_760-10#Text (дата звернення: 23.03.2021).

References

1. Leshhukh, D. R. (2013). Okremi pytannja pravovogho rehuljuvannja trudovykh vidnosyn v orghanakh prokuratury Ukrajinu. Visnyk Ljvivskogho universytetu. 58, 250-254 [in Ukrainian].
2. Lozovoj S. V. (2018). Pravovyj status pracivnyka prokuratury jak sub'jekta trudovykh pravovidnosyn. Socialjne pravo. 2, 41-46 [in Ukrainian].

3. Meljnyk K. Ju. (2009). Problemy pravovogho reghuljuvannja trudovykh vidnosyn sluzhbovciv pravookhoronnykh orghaniv: monoghrafija. Kharkiv: KhNUVS [in Ukrainian].
4. Shevcov O. O. (2010). Pravove reghuljuvannja trudovoji dijalnosti pracivnykiv prokuratury Ukrajiny. Extended abstract of candidate's thesis. Lughansjk [in Ukrainian].
5. Shevchenko N. L. (2015) Pracivnyky prokuratury jak sub'jekty trudovogho prava. Visnyk Kharkivskogho nacionaljnogho universytetu vnutrishnikh sprav. 1, 167-173 [in Ukrainian].
6. Moghilevsjkyj, L. V. (2008). Jednistj i dyferenciacija pravovogho reghuljuvannja trudovykh vidnosyn pracivnykiv orghaniv vnutrishnikh sprav Ukrajiny. Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv: KhNUVS [in Ukrainian].
7. Konstytucija Ukrajiny, Konstytucija, Zakon № 254к/96-ВР vid 28.06.1996 // Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrajiny (VVR), 1996, # 30, St. 141[in Ukrainian].
8. Sydorenko, A. S. (2015). Do pytannja dyferenciaciji pravovogho reghuljuvannja praci. Pravo i suspiljstvo, 3 (2), 104-107 [in Ukrainian].
9. Aristova S.V. (2001). Osobennosti otraslevoy differentsiatsii v pravovom regulirovanii trudovykh otnosheniy. Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 1. Pravo, 1, 96–104 [in Ukrainian].
10. Naumenko, K. S. (2020). Jednistj ta dyferenciacija pravovogho reghuljuvannja trudovoji dijalnosti pracivnykiv Derzhavnogho bjuro rozsliduvanj. Naukovyj visnyk Mizhnarodnogho ghumanitarnogho universytetu. 44, 90-93 [in Ukrainian].
11. Lavrinenko, O. V. (2010). Specialjni normy jak zasoby realizaciji pryncypu jednosti j dyferenciaciji pravovogho reghuljuvannja praci v trudovykh vidnosynakh (dyskusijni pytannja teoriji). Visnyk

Lughansjkogho derzhavnogho universytetu vnutrishnikh sprav imeni E. O. Didorenka, 2, 189-198 [in Ukrainian].

12. Koljada, T. A. (2003). Ponjattja dyferenciaciji pravovogho reghuljuvannja praci. *Pravo i Bezpeka*, 3 (2), 93-97 [in Ukrainian].
13. Bortnyk, S. M. (2017). Do pytannja dyferenciaciji trudovykh prav pracivnykiv nacionaljnoji policiji Ukrajinny. Naprjamy rozvytku nauky trudovogho prava ta prava socialjnogho zabezpechennja: materialy VI Vseuk. nauk.-prakt. konf., (pp. 145-147) Kharkiv. KhNUVS [in Ukrainian].
14. Kotova, L. V. (2010). Osnovni trudovi prava pracivnyka: pravova pryroda ta perspektyvy rozvytku. *Forum prava*, 1, 507-515 [in Ukrainian].
15. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrajinny; Zakon №322-VIII vid 10.12.1971 // Vidomosti Verkhovnoji Rady (VVR), 1971, № 50, st. 375 [in Ukrainian].
16. Pro prokuraturu. Zakon Ukrajinny; Zakon № 1697-VII vid 14.10.2014 // Vidomosti Verkhovnoji Rady (VVR), 2015, № 2-3, st.12 [in Ukrainian].
17. Pro rozv'jazannja sporiv, shho vynykajutj z vidnosyn publichnoji sluzhby. Vyshhyj administratyvnyj sud; Lyst vid 26.05.2010 № 753/11/13-10 [in Ukrainian].