

ПОНЯТТЯ І КЛАСИФІКАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

DEFINITION AND CLASSIFY PRINCIPLES OF LABOR LAW

Мельник В.П.,

*кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін
Київського інституту інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія»*

Солонинка Н.Г.,

*студентка II курсу
Київського інституту інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія»*

Стаття присвячена висвітленню сутності і класифікації такої правової категорії, як «принципи трудового права». Проаналізовано підходи різних вчених до визначення категорії «принципи права». Автор акцентує увагу на розкритті змісту поняття «принципи трудового права» й аналізує критерії поділу цих принципів, характеризуючи їх.

Ключові слова: принципи права, принципи трудового права, класифікація принципів трудового права, галузеві принципи, трудове право.

Статья посвящена освещению сущности и классификации такой правовой категории, как «принципы трудового права». Проанализированы подходы различных ученых относительно определения категории «принципы права». Автор акцентирует внимание на раскрытии содержания понятия «принципы трудового права» и анализирует критерии деления указанных принципов, характеризую их.

Ключевые слова: принципы права, принципы трудового права, классификации принципов трудового права, принципы отрасли, трудовое право.

Article is devoted to the nature and classify of such legal category as “principles of labor law”. The approaches of various scientists to determine the category of “principles of law”. The author focuses on revealing the content of the concept of “principles of labor law” and analyses classification criteria of given principles by characterizing them.

Key words: principles of law, principles of labor law, classify principles of labor law, sectoral principles, labor law.

Актуальність теми. Ураховуючи зміни суспільного розвитку держави, оновлення багатьох сфер суспільних відносин, можемо сказати, що базові положення, які склалися в умовах радянської системи управління економікою, не відповідають сучасним ринковим відносинам, що складаються в Україні. Це стосується і сфери трудового права.

Основою для формування трудового права є його принципи, які розкривають і конкретизують сутність і призначення цієї галузі права. У теорії не вироблено єдиного підходу для з'ясування сутності принципів трудового права та їх класифікації.

Метою статті є проведення системного аналізу наукових підходів до визначення категорії «принципи трудового права» та їх класифікації.

Принципи трудового права – це традиційна для науки проблема, якій присвячені дослідження ще радянських науковців: О.В. Смирнова та Р.З. Лівшиця. Дослідженню цього питання присвячені роботи вчених незалежної України, а саме: Н.Б. Болотіної, П.Д. Пилипенко, К.М. Гусового, О.М. Ярошенко, В.С. Ковригіна, В.В. Жернакова, В.П. Мельника, В.Л. Костюка, М.І. Іншина й інших.

Виклад основного матеріалу. Термін «принцип» (походить від латинського слова “principium” – начало, основа), яке означає основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу і соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості [10, с. 17].

Зазвичай під принципами права розуміють вихідні положення, керівні ідеї, які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин [16, с. 101].

Оскільки легальна дефініція «принципи трудового права» відсутня, є необхідним використання наукової юридичної літератури. Проаналізуємо найбільш актуальні й уживані визначення принципів трудового права.

На думку П.Д. Пилипенка, принципами трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати трудові й тісно пов'язані з ними відносини, є засадничі ідеї, що визначають сферу його дії, порядок установа прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів. Це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається вся галузь, і водночас вектор, який указує напрям цієї галузі [12, с. 56].

Н.Б. Болотіна вважає, що принципи права – керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства й визначають зміст і спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає в тому, що вони в стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин [6, с. 96].

К.П. Уржинський під принципом трудового права розуміє прямо закріплене юридичними нормами або таке, що виводиться з них шляхом тлумачення, і роз-

винуте ними керівне відправне положення (ідею), що відображає закономірності правового регулювання трудових відносин [20, с. 124].

С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко переконують, що під принципами трудового права варто розуміти виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Принципи визначають зміст і розвиток правових норм у межах трудового права та його інститутів. З одного боку, принципи відображають закономірності трудового права, а з іншого – являють собою найбільш загальні норми, які діють у всій сфері правового регулювання праці й поширюються на всіх суб'єктів трудового права [15, с. 40, 41].

«Принципами трудового права, – розмірковує В.С. Ковригін, – є керівні положення, виражені в цій галузі права, які зумовлюють її системну єдність і віддзеркалюють основні підходи до правової регламентації трудових і пов'язаних із ними відносин» [9, с. 79].

Науковці: Ю.Ф. Иванов, М.В. Иванова, Л.М. Кононенко – вважають, що під принципами трудового права розуміються основні ідеї, які виражають сутність політики держави у сфері правового регулювання праці й суспільних відносин, які при цьому виникають [8, с. 58].

Проаналізувавши визначення «принципи трудового права», які пропонують науковці, можна виділити такі ознаки цієї категорії:

- 1) це засадничі ідеї, керівні (вихідні) засади, відправні положення, виражені в цій галузі права;
- 2) вони визначають сферу дії трудового права;
- 3) вони визначають порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів;
- 4) вони визначають зміст, спрямованість і закономірність правового регулювання трудових відносин;
- 5) зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства;
- 6) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності й системності трудового права;
- 7) покликані сприяти ефективності права на працю, інших трудових прав на основі оптимального поєднання потреб та інтересів учасників правових відносин із питань праці.

Виходячи з вищевказаних міркувань і наведених ознак, спробуємо сформулювати власне визначення принципів трудового права. На нашу думку, принципи трудового права – це об'єктивно зумовлені рівнем розвитку суспільства та держави, характером і змістом соціально-трудова відносин загально-визнані основоположні засади, відправні положення й керівні ідеї, які є основою трудового права, визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів, розкривають зміст, сутність і правове значення в суспільстві цієї галузі права, є основою для створення внутрішньо узгодженої та ефективної системи правових норм у сфері праці.

Принципи трудового права або прямо сформульовані в статтях актів трудового законодавства, або виводяться із загального змісту норм трудового права. У науковій літературі пропонуються різні критерії для класифікації принципів трудового права (за сферою дії, спрямованістю, змістом тощо).

За джерелом закріплення принципи трудового права ділять на:

- конституційні – система конституційних засад і положень щодо правового регулювання з питань праці (зокрема принцип верховенства права, принцип пріоритетності прав і свобод людини, принцип свободи праці та заборони примусової праці);
- закріплені в інших законах, що регулюють трудові правовідносини (принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах, порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах [16, с. 14].

Учений О.В. Смирнов класифікує їх за змістом, зокрема ділить принципи трудового права на 4 групи [19, с. 23]:

- ті, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості;
- ті, що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці працівників;
- ті, що визначають правове регулювання застосування праці працівників;
- ті, що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я та захисту трудових прав працівників.

Виходячи з класифікації трудових правовідносин на індивідуальні й колективні, розрізняють принципи індивідуального та колективного права. До перших належать принцип вільної праці, гідної винагороди за працю, принцип охорони життя і здоров'я працівників. До принципів колективного права належить принцип соціального партнерства й договірності встановлення умов праці [16, с. 15].

У статті пропонуємо розглянути принципи трудового права за сферою дії. Більшість учених, зокрема Н.Б. Болотіна [6, с. 96], класифікує їх види за цією ознакою так:

1) загальноправові принципи, дія яких поширюється на всю правову систему загалом, тобто вони притаманні всім галузям права незалежно від характеру та специфіки регульованих ними суспільних відносин, будучи основою всієї системи національного права. Загальноправові принципи закріплюються в міжнародно-правових документах і Конституції України. До таких принципів, зокрема, належать:

- верховенства права, відповідно до нього, людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями й визначають зміст і спрямованість діяльності держави;
- законності – відповідність трудових відносин законам та іншим нормативно-правовим актам;
- справедливості – справедливе застосування норм права передбачає передусім недискримінаційний підхід, неупередженість;

- рівності – усі люди рівні перед законом і мають право без будь-якої різниці на рівний їх захист законом;

2) міжгалузеві принципи є основою правових норм двох або більше галузей права, що мають споріднену природу, і визначають напрям розвитку норм, які регулюють подібні відносини, це принципи:

- влади й субординації – у трудових відносинах це субординація та підпорядкування працівника роботодавцю;

- гласності, змагальності й об'єктивності судового розгляду – характерний для трудового (для відносин, що складаються у зв'язку з розглядом трудових спорів у суді), кримінально-процесуального й цивільно-процесуального права;

- охорони власності – характерний для трудового, цивільного, кримінального та адміністративного права. У трудовому праві він виявляється через установлення матеріальної відповідальності за винне заподіяння шкоди майну працівника й роботодавця;

3) галузеві принципи виражають загальні сутнісні властивості норм певної галузі права. Такі принципи конкретизуються й виявляються в окремих інститутах і нормах залежно від їх змісту та цільової спрямованості. Варто відзначити, що галузеві принципи трудового права, по-перше, мають відповідати загальноправовим принципам; по-друге, мають відповідати конституційним принципам; по-третє, мають відображати стан розвитку доктрини трудового права; по-четверте, бути адекватними стану й перспективам розвитку правового регулювання з питань праці на основі оптимального поєднання потреб та інтересів працівників і роботодавців; по-п'яте, забезпечувати розвиток ринку праці; по-шосте, забезпечувати розвиток трудового права відповідно до міжнародних стандартів [17, с. 36]. Галузеві принципи трудового права закріплено в нормах Конституції України [1], Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [4], міжнародно-правових актах [2; 3] та інших джерелах трудового права. До них належать:

- принцип свободи праці – центральний принцип сучасного трудового права. Звичайно, право на працю – природне право, але закріплення його в Основному Законі держави свідчить про його значення для суспільства, про ставлення до нього держави [14, с. 17]. Він закріплений у нормах ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини [2], ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [3], а також ч. 1 ст. 43 Конституції України [1], яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Досить повно свобода праці реалізується в трудовому договорі. КЗпП України (ст. 21) передбачає, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутріш-

ньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін;

- принцип заборони примусової праці – у ст. 43 Конституції України декларується: «Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан» [1];

- принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації у сфері праці означає, що всі фізичні особи мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати в трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо) і ніхто не може бути обмежений у їх реалізації або одержувати які-небудь переваги залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями. Він відображений у КЗпП України [4]. Так, відповідно до ст. 2-1 КЗпП України, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного й майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Також КЗпП України (ст. 22) забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання. Останнім часом цій проблемі приділяють особливу увагу. Це стосується тендерних досліджень, спрямованих на подолання нерівності прав чоловіків і жінок і створення рівних можливостей у доступі до праці, просуванні по службі, оплаті праці тощо;

- принцип поєднання централізованого, договірної й локального регулювання з питань праці. По-перше, трудове право продовжує переважно ґрунтуватися на централізованому (державному) регулюванні відносин у сфері праці. КЗпП України

(ст. 3) встановлює, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. По-друге, для трудового права характерною є широка сфера застосування договірною регулювання з питань праці, що виявляється в такому:

а) застосуванні актів соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному й локальному рівнях;

б) застосуванні трудового договору як регулятора трудових відносин працівника та роботодавця з питань праці.

По-третє, централізоване й договірне регулювання відносин із питань праці доповнюється локальним. Локальне регулювання відносин із питань праці передбачає участь безпосередньо колективу працівників (трудоного колективу), професійної спілки та роботодавця в ухваленні нормативних актів локального характеру. Розвиток ринкових відносин із питань праці передбачає розширення сфери застосування договірною й локального регулювання. Разом із тим, як показує міжнародний і національний досвід, суспільство та держава мають прагнути збалансувати, забезпечити оптимальне поєднання централізованого, договірною й локального регулювання відносин із питань праці [17, с. 42];

– принцип захисту прав людини у сфері застосування праці спрямований на відновлення порушених трудових прав та інтересів і врегулювання трудових спорів (конфліктів). Він включає в себе соціальний і юридичний захист прав найманого працівника. Універсальні способи захисту трудових прав містяться в Конституції України [1], норми якої (ст. ст. 55, 124) дають можливість суб'єктам правовідносин із питань праці звертатися до суду або до інших державних, у тому числі міжнародних інституцій, що створені для захисту прав і свобод людини та громадянина;

– принцип забезпечення справедливих і безпечних умов праці, справедливої заробітної плати, що забезпечує рівень життя, гідний людини, для самого працівника та членів його сім'ї, впливає з численних конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП), з положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [3] та інших міжнародно-правових актів. Стаття 43 Конституції України [1] закріпила право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці;

– принцип розвитку трудового права й законодавства, відповідно до міжнародних стандартів, – це принцип, який скеровує розвиток трудового права, трудового законодавства з урахуванням міжнародних, у тому числі європейських, стандартів із питань праці. Це сьогодні є актуальним, так як національне трудове право і трудове законодавство перебувають на перехідному етапі становлення й це засвідчує гостру потребу визначення орієнтирів і перспектив розвитку. Україна як суб'єкт міжнародного права, учасник низки авторитетних міжнародних інститу-

цій (ООН, МОП, Рада Європи тощо) діє за міжнародними принципами і стандартами в тому числі з питань праці. Розвиток трудового права, трудового законодавства за міжнародними стандартами дасть змогу якісно осучаснити, поглибити, удосконалити їх до сучасного етапу розбудови суспільства й держави. Первинним кроком на шляху реалізації цього принципу є розвиток трудового права і трудового законодавства з урахуванням міжнародно-правових актів (договорів) ООН і МОП, що дасть можливість сформувати їх сучасну концепцію, стратегію (модель) розвитку. Здійснення процесу адаптації трудового права і трудового законодавства України до права й законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС) із питань праці є стратегічним напрямом реалізації декларованої Україною політики щодо вступу до ЄС, визнання та впровадження загальноєвропейських цінностей і пріоритетів;

– принцип соціального партнерства (для колективних трудових відносин) комплексний за характером і складом. До нього входять такі принципи: право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; свобода об'єднання, рівність прав і можливостей. Цей принцип міжнародно-правового регулювання праці набув поширення й в Україні. Соціальне партнерство існує на різних рівнях: державному (Генеральна угода), галузевому (галузеві угоди), регіональному (регіональні угоди), локальному (колективний договір) – і покликане вирішувати суперечності, узгоджувати інтереси найманих працівників і власників. Нині відбувається процес становлення механізму соціального партнерства.

Між названими групами принципів існують нерозривний зв'язок і взаємозалежність, зумовлені єдністю економічних, політичних і соціальних засад українського суспільства [15, с. 78].

Висновки. Виходячи з вищевикладеного, можна підсумувати, що на сучасному етапі розвитку нашого суспільства, держави, у зв'язку з колізіями, які виникають у трудовому праві, необхідно законодавчо закріпити визначення поняття «принципи трудового права» та класифікувати їх за єдиним принципом. Трудовому праву загалом притаманні такі принципи: верховенства права, законності, принцип свободи праці і трудового договору, принцип заборони примусової праці, принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації, принцип забезпечення справедливих і безпечних умов праці, справедливої заробітної плати тощо.

Проблема принципів трудового права не лише важлива, а й вимагає багатьох зусиль від науковців і законодавців, адже необхідно проаналізувати трудове законодавство та об'єднати права людини й досягнення загальної теорії права, враховуючи при цьому реальні економічні можливості держави. Необхідно законодавчо закріпити поняття і критерії класифікації принципів трудового права, забезпечити ефективний механізм реалізації принципів у практичній діяльності. Проект Трудового кодексу України передбачає закріплення 34 основних прин-

ципів правового регулювання трудових відносин (ст. 2) [11, с. 101]. Також у Проекті Трудового кодексу України більш детально розглядається й характеризується принцип недопущення дискримінації у сфері праці та заборони примусової праці (зокрема у ст. 3, 4, відповідно) [5]. Проте марними виявляються спроби відшукати в КЗпП України й у проекті Трудового кодексу України вказівку на те, в який саме спосіб потрібно застосовувати основні принципи трудового законодавства, особливо під час виникнення колізій між ними та конкретними правовими приписами [7, с. 124]. Тому є підстави очікувати, що аналіз цієї проблеми дасть конструктивні наукові результати.

Значення принципів трудового права в сучасних умовах полягає в такому: 1) посилити соціальну сутність трудового права; 2) посилити дієвість та ефективність права на працю й інших трудових прав працівників; 3) забезпечити ефективність механізмів соціального партнерства; 4) наблизити й адаптувати механізми регулювання відносин із питань праці до міжнародних, у тому числі європейських, стандартів; 5) забезпечити цілісність і єдність трудового права як галузі права.

Уважаємо доцільною та обґрунтованою класифікацію принципів трудового права за сферою дії,

поділ їх на загальноправові, міжгалузеві й галузеві. У статті найбільш повно охарактеризовані галузеві принципи трудового права, які є логічним продовженням та уточненням загальноправових і міжгалузевих принципів розвитку суспільства й держави з питань праці. На нашу думку, доцільно виділити серед них дві групи. До першої групи зарахувати принципи, які спрямовані на дотримання й захист прав суб'єктів трудових відносин (принцип заборони дискримінації, примусової праці, принцип рівності трудових прав тощо). До другої групи – принципи, які забезпечують трудові відносини на ринку праці (принцип соціального партнерства, свободи трудового договору тощо).

Також на сьогоденному етапі розвитку суспільства вагомим значенням набуває принцип розвитку трудового права й законодавства відповідно до міжнародних стандартів. Реалізація цього принципу дасть змогу: 1) посилити соціальний складник трудового права і трудового законодавства, наблизити їх до міжнародних стандартів; 2) забезпечити дієвість, прозорість і доступність системи трудових прав; 3) посилити соціально-економічні реформи з питань праці; 4) забезпечити розвиток соціального партнерства; 5) забезпечити проведення в Україні якісної кодифікації трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Загальна декларація прав людини // Офіційна інтернет-сторінка Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права // Офіційна інтернет-сторінка Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
5. Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 року № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 4-е вид. – К. : Вікар, 2006. – С. 96.
7. Єршоменко В.В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування / В.В. Єршоменко // Проблеми реалізації прав у сфері праці та соціального забезпечення. Право та інновації. – 2016. – № 1 (13). – С. 122–131.
8. Іванов Ю.Ф. Трудове право України : [навчальний посібник] / Ю.Ф. Іванов, М.В. Іванова, Л.М. Кононенко ; за ред. професора Л.М. Кононенка. – К. : ВПЦ АМУ, 2012. – 304 с.
9. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : спец.12.00.05 / В.С. Ковригін ; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 221 с.
10. Колодій А.М. Принципи права України / А.М. Колодій. – К. : ЮрінкомІнтер, 1998. – С. 17.
11. Назаревич І.І. Основоположні принципи у сфері праці за Проектом Трудового кодексу України / І.І. Назаревич // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Серія «Правознавство». – 2014. – Вип. 2 (23). – С. 101.
12. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : [монографія] / П.Д. Пилипенко. – Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту, 1999. – 214 с.
13. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 5-те вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2012. – 800 с.
14. Процевський В.О. Вплив принципу свободи праці при застосуванні правового припису ст. 38 КЗпП України / В.О. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2013. – Випуск 20. – С. 17.
15. Прилипко С.М. Трудове право : [посіб. для підгот. до держ. іспиту] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Право, 2015. – 230 с.
16. Трудове право України : [навчально-методичний посібник для студентів денної та заочної форми навчання з спеціальності «Правознавство»]. – Дн-ськ, 2015. – Частина 1. – 2015. – С. 38.
17. Трудове право України : [підручник] / [С.В. Вишневецька та ін.] ; за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника ; Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Ф-т правн. наук, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Ін-т права ім. І. Малиновського, Київ. ін-т Нац. ун-ту «Одес. юрид. акад.». – К. : Леся, 2015. – 531 с.
18. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
19. Трудовое право : [учебник] / отв. ред. проф. О.В. Смирнов. – М. : Статус ЛТД+, 1996. – С. 23–24.
20. Уржинский К.П. К вопросу о принципах правового регулирования общественных отношений / К.П. Уржинский // Правоведение. – Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – № 3. – С. 123–126.