

ри і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [5]. Утім, слід мати на увазі, якщо роботодавець вважає, що обставини об'єктивної дійсності не характеризуються відповідними порушеннями керівника підприємства, він може оскаржити рішення-вимогу профспілки у двотижневий строк з дня отримання цього рішення до суду;

б) на вимогу батьків неповнолітнього або інших осіб та органів. Зазначимо, що відповідна вимога матиме імперативний характер у тому разі, якщо продовження трудових правовідносин з неповнолітнім й далі шкодитиме його здоров'ю чи порушуватиме його законні інтереси. Вказане положення законодавства про працю встановлює, як справедливо зазначає українська дослідниця А.Р. Імран Кизи, важливу гарантію охорони трудових прав неповнолітніх, «оскільки неповнолітній через певні причини може не розуміти шкоди, яку спричиняє його здоров'ю, фізичному та психічному розвитку виконання його

трудових обов'язків, недостатньо знати свої права та обов'язки у трудових відносинах, перебувати під впливом керівників та інших працівників» [6, с. 103].

Висновок. Узагальнюючи, індивідуальне припинення трудових правовідносин шляхом припинення трудового договору, що об'єктивується у розірванні трудового договору, може відбуватись лише з волі учасника трудових правовідносин чи третіх сторін, а саме: (а) розірвання трудового договору з ініціативи працівника; (б) розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, що поділяється на основні (п. п. 2–11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України) підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; (в) розірвання трудового договору з ініціативи третіх сторін (на вимогу: профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; батьків неповнолітнього або інших осіб та органів).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Джепа Ю.А. Особливості гарантій захисту прав суб'єктів трудового права при припиненні трудових правовідносин. *Форум права*. 2008. № 2. С. 90–94.
2. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Форум права*. 2011. № 3. С. 877–881.
3. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
4. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 № 3855-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 16. Ст. 93.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
6. Імран Кизи А.Р. Особливості звільнення неповнолітніх працівників. *Правопорядок у державному та суспільному розвитку: національний і міжнародний вимір*: зб. матер. юрид. наук.-практ. конф. (Київ, 24 лютого 2012 р.). Київ: МЮНІПК «Актуальна юриспруденція», 2012. С. 101–104.

УДК 349.22

СПІВВІДНОШЕННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ТА АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ

CORRELATION OF THE NORMS OF LABOR AND ADMINISTRATIVE LAW IN THE LEGAL REGULATION OF CERTAIN ASPECTS OF THE POLICE SERVICE

Бортник С.М.,
кандидат юридичних наук,
декан факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті, на основі аналізу норм чинного законодавства України, визначено як співвідносяться норми трудового та адміністративного права в правовому регулюванні окремих аспектів проходження служби поліцейськими. Наголошено, що на сьогодні існує нагальна проблема вироблення нового законодавства, яке б здійснювало правову регламентацію даної сфери суспільних відносин із подальшим визнанням низки застарілих нормативно-правових актів такими, що втратили чинність.

Ключові слова: співвідношення, трудове право, адміністративне право, правове регулювання, проходження служби, поліцейські.

В статье на основе анализа норм действующего законодательства Украины, определено как соотносятся нормы трудового и административного права в правовом регулировании отдельных аспектов прохождения службы полицейскими. Отмечено, что на сегодняшний день существует насущная проблема выработки нового законодательства, которое бы осуществляло правовую регламентацию данной сферы общественных отношений с последующим признанием ряда устаревших нормативно-правовых актов такими, что утратили силу.

Ключевые слова: соотношение, трудовое право, административное право, правовое регулирование, прохождения службы, полицейские.

The article, based on the analysis of the norms of the current legislation of Ukraine, defines how the norms of labor and administrative law are correlated in the legal regulation of certain aspects of the police service. It is stressed that today there is an urgent problem of elaboration of new legislation that would implement the legal regulation of this sphere of public relations with the further recognition of a number of outdated normative legal acts that have become invalid.

Key words: relationship, labor law, administrative law, legal regulation, service, police.

Постановка проблеми. Пройшовши відбір на службу в Національну поліцію України, особа набуває нового правового статусу – поліцейського. Саме з цього моменту розпочинається наступна стадія проходження служби в Національній поліції України. В якості такої стадії слід розглядати безпосереднє проходження служби в органах Національної поліції України. Зазначена стадія є центральною стадією проходження служби, в межах якої поліцейський реалізує своє право на працю. При цьому правовий статус поліцейського, як суб'єкта правовідносин з приводу проходження служби в Національній поліції України, може зазнавати значних змін. Так, правова регламентація безпосереднього проходження служби в Національній поліції знайшла своє відображення в Розділі VII «Загальні засади проходження служби в поліції» Закону України «Про Національну поліцію». У ст. 59 вищенаведеного нормативно-правового акта вказано, що рішення з питань проходження служби оформлюються письмовими наказами по особовому складу на підставі відповідних документів, перелік та форма яких устанавлюються Міністерством внутрішніх справ України. При цьому видавати накази по особовому складу можуть керівники органів, підрозділів, закладів та установ поліції відповідно до повноважень, визначених законом та іншими нормативно-правовими актами, та номенклатурою посад, затвердженою Міністерством внутрішніх справ України [1]. Такі законодавчі приписи є яскравим свідченням співвідношення норм трудового й адміністративного права під час здійснення правового регулювання окремих аспектів проходження служби поліцейських. Так, по-перше, вказано, що рішення з питань проходження служби видають суб'єкти владних повноважень, які, як відомо, є основними суб'єктами адміністративних правовідносин. По-друге, такі рішення є наказами, які слід розглядати як адміністративні акти зазначених суб'єктів. При цьому самі правові засади підготовки та видання наказів з питань проходження служби поліцейськими встановлено на рівні адміністративного законодавства. Отже, весь процес безпосереднього проходження служби в Національній поліції України від його початку й до логічного завершення, окрім норм трудового права, зазнає значного впливу норм адміністративного права. Розглянемо більш детально співвідношення норм трудового й адміністративного права в правовому регулюванні окремих аспектів проходження служби в Національній поліції України.

Стан дослідження. Окремі питання проходження служби в органах Національної поліції України розглядали у своїх наукових працях: Є.Ю. Подорожній, Л.В. Могілевський, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, В.М. Іванов, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак, Л.М. Бостан, С.С. Корлюк, М.С. Філянін та багато інших. Однак, єдиного комплексного дослі-

дження проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права в правовому регулюванні окремих аспектів проходження служби поліцейських так проведено і не було.

Саме тому метою статті є: розглянути співвідношення норм трудового та адміністративного права в правовому регулюванні окремих аспектів проходження служби поліцейських

Виклад основного матеріалу. Говорячи про співвідношення норм трудового й адміністративного права в правовому регулюванні окремих аспектів проходження служби в Національній поліції України, не можна оминати увагою те, що взаємовідносини суб'єктів таких правовідносин визначено на рівні такого виду трудового договору як контракт. Зокрема, окремі науковці відмічають, що контракт – це ніщо інше, як трудовий договір, який укладається в письмовій формі на певний строк або на час виконання певної роботи [2, с. 36]. Правові основи інституту трудового договору встановлено на рівні КЗпП України. Як слідує з аналізу ст. 21 наведеного кодифікованого акта законодавства, 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 внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін. При цьому, особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України [3]. Отже, наведена норма трудового права за способом свого викладення є бланкетною й відсилає до норм іншого законодавства.

Так, відповідно до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» контракт про проходження служби в поліції – це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами. Слід зазначити, що підстави та порядок укладання контракту про проходження служби в Національній поліції України, а також форму його укладання деталізовано на рівні адміністративного законодавства – Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції та Типової форми контракту про проходження служби в поліції, що затверджені наказом Міністерства

внутрішніх справ України[4]. Більш того, відповідно до ч. 5 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в поліції та/або призначення її на відповідну посаду [1]. Отже, з наведеного слідує, що заключення контракту є первинним етапом безпосереднього проходження особою служби в Національній поліції України. З огляду на наведені положення можна стверджувати, що процедура заключення контракту про проходження служби в поліції повністю пронизана як нормами трудового, так і нормами адміністративного права.

В якості окремого аспекту проходження служби в Національній поліції слід розглядати складання особою Присяги на вірність Українському народові. Слід відмітити той факт, що розглядаючи юридичну природу інституту присяги, вчені-правознавці ставлять питання відносно того, чи є присяга тільки урочистою обіцянкою дотримуватися певних зобов'язань чи конкретним зобов'язанням – актом, який породжує юридичні факти [5, с. 76]. Ми підтримуємо позицію тих вчених, які вважають, що присяга – це не просто символічний акт вступу на посаду [6, с. 136]. Зокрема, влучною здається позиція З. І. Лунь, яка, вивчаючи особливості правової охорони Конституції України, вказує на те, що присяга є, по-перше, формою закріплення відповідних зобов'язань особи, яка присягає, по-друге, є підставою виконання обов'язків, а, отже, її порушення є підставою притягнення до відповідальності відповідної особи, по-третє, форма її складання справляє певний психологічний вплив [7, с. 158]. Такого висновку можна дійти й аналізуючи окремі положення законодавства з досліджуваної проблематики.

Зокрема, на значення присяги працівника поліції як зобов'язання, а також підставу його відповідальності вказують наступні положення Закону України «Про Національну поліцію»: поліцейський є громадянином України, який склав присягу (ч. 1 ст. 17); поліцейський зобов'язаний неухильно дотримуватися положень Присяги поліцейського (п. 1 ч. 1 ст. 18); на службу в поліцію не можуть бути прийняті особи, які відмовляються від складання Присяги поліцейського (п. 1 ч. 3 ст. 49) [1]. Із чого слідує, що складання Присяги поліцейського є однією з підстав наділення особи правовим статусом поліцейського й, як наслідок, певним обсягом юридичних обов'язків. При цьому, недотримання Присяги поліцейського тягне за собою відповідальність у вигляді звільнення зі служби, а її нескладання взагалі унеможлиблює проходження особою служби в Національній поліції України.

Наступним аспектом проходження служби в Національній поліції України виступає інститут сумісництва. Авторський колектив сучасної правової енциклопедії зауважує, що сумісництво являє собою виконання працівником, окрім основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час [8, с. 340]. Як відмічає Т. А. Коляда, сумісництво, виступаючи в ролі особливої правової форми організації праці громадян України, в першу чергу характеризується

наданням можливості працівникам одночасно застосовувати свої здібності до продуктивної праці в декількох сферах суспільного виробництва. Юридична реалізація такої можливості здійснюється шляхом укладання громадянином чи працівником декількох трудових договорів (контрактів) з одним або декількома власниками, уповноваженими ними органами чи фізичними особами [9, с. 125]. У ст. 102-1 КЗпП України встановлено, що працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу [3]. При цьому, умови роботи за сумісництвом встановлено на рівні адміністративного законодавства – постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245. Зокрема, у вищенаведеному нормативно-правовому акті закріплено припис відносно того, що робітники, спеціалісти та службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або в громадянина у вільний від основної роботи час. У контексті наведеного слід відмітити, що зазначений вище акт адміністративного законодавства було прийнято відповідно до ст. 18 Декрету Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» від 31 грудня 1992 року № 23-92, який вже більше 20 років як втратив чинність у зв'язку із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці»» від 10 вересня 1996 року.

Чинне національне законодавство забороняє поліцейським займатися сумісництвом. Зокрема, як встановлено в ч. 1 ст. 66 (службове сумісництво) Закону України «Про Національну поліцію» поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої [1]. При цьому, правові основи наукової та науково-педагогічної діяльності встановлено на рівні Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року. У вищенаведеному нормативно-правовому акті наукова діяльність визначена як інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження. У свою чергу, під науково-педагогічною діяльністю законодавець розуміє педагогічну діяльність в університетах, академіях, інститутах і закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю [10]. Наприкінці, визначення сутності творчої діяльності міститься в таких нормативно-правових актах як Закон України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 7 жовтня 1997 року та Закон України «Про культуру» від 14 грудня 2010 року. В обидвох актах законодавства творча діяльність визначена однаково, як індивідуальна чи колективна

творчість, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність [11; 12]. Отже, на відміну від норм трудового права, на рівні норм адміністративного права закріплено обмеження щодо сумісництва під час проходження служби в Національній поліції України. Поліцейські вправі займатися лише науково-педагогічною, науковою та творчою оплачуваною діяльністю.

Окремим аспектом проходження служби в Національній поліції України слід вважати тимчасове виконання обов'язків поліцейського, порядок якого регламентовано в ст. 69 Закону України «Про Національну поліцію». Згідно з вищенаведеною нормою, в зв'язку зі службовою необхідністю на поліцейського, який займає штатну посаду, може бути покладено тимчасове виконання обов'язків за іншою посадою, а саме: 1) вакантною – за його згодою; 2) невакантною – у разі тимчасової відсутності або внаслідок усунення чи відсторонення від посади поліцейського, який займає таку посаду, незалежно від його згоди. При цьому, для тимчасового заміщення посад, що займають поліцейські, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного віку – за медичними показниками), на період перебування в таких відпустках керівники органів поліції можуть призначати на ці посади інших поліцейських, а також приймати на роботу з призначенням на посади, що займають поліцейські в підрозділах забезпечення, цивільних осіб, у тому числі державних службовців, які мають споріднені спеціальності, з укладенням з ними на цей період строкового трудового договору відповідно до вимог закону [1]. У трудовому законодавстві міститься схожі положення щодо тимчасового виконання особою обов'язків іншого працівника, що отримало назву суміщення професій або посад.

Так, інститут суміщення посад за своєю юридичною природою є дещо схожим із розглянутим вище інститутом сумісництва. Проте, такі схожі на перший погляд правові явища слід відрізняти. Зокрема, досліджуючи особливості реформування трудового законодавства в частині укладання трудового договору, М. О. Мішук цілком слушно зауважує, що досить часто спостерігається плутанина понять «сумісництво» та «суміщення», що є наслідком великої кількості трудових спорів [13, с. 137]. А тому, слід підтримати позицію Т. Г. Головань, яка під час дослідження особливостей сумісництва та суміщення професій (посад) в трудовому праві наголошує на тому, що наведені правові явища слід чітко розмежовувати, що дозволить уникнути негативних наслідків як для працівників, так і для роботодавців [14, с. 90]. Отже, інститут суміщення посад під час проходження служби в Національній поліції має ряд суттєвих характерних ознак, які відрізняють його від сумісництва. Даний інститут трудового права має й специфіку свого правового регулювання.

Зокрема, трудове законодавство (ст. 32 КЗпП України) суміщення професій відносить до зміни істотних умов праці. При цьому, відповідно до ст. 105 (оплата праці при суміщенні професій (посад) і ви-

конанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника) КЗпП України працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника [3]. Слід відмітити, що в своїй більшості інститут суміщення посад врегульовано законодавством, яке було прийнято ще за радянських часів. І мова тут не тільки про КЗпП України, а й ряд інших нормативно-правових актів. Так, правовий статус тимчасових робітників і службовців, а також умови їхньої праці врегульовано на рівні указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 року № 311-ІХ. Як слідує з аналізу наведеного акта законодавства, тимчасовими робітниками та службовцями вважаються робітники і службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців. Також слід назвати постанови Ради Міністрів СРСР «Про порядок та умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 року № 1145, на рівні якої визначено, що суміщення професій (посад), тобто виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою), і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи допускаються на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації за згодою працівника протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни), якщо це економічно доцільно і не веде до погіршення якості продукції, виконуваних робіт, обслуговування населення [15].

Наведені акти радянського законодавства залишаються чинними й на сьогодні на підставі постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 року № XII, відповідно до якої до прийняття відповідних актів законодавства України на території республіки застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України. Крім цього, дане положення закріплено в ст. 3 Закону України «Про правонаступництво України» від 12 вересня 1991 року, відповідно до якої Закони Української РСР та інші акти, ухвалені Верховною Радою Української РСР, діють на території України, оскільки вони не суперечать законам України, ухваленим після проголошення незалежності України.

Висновок. Таким чином, уся стадія безпосереднього проходження служби в Національній поліції України врегульована як нормами трудового, так й адміністративного права. Під час проходження служби в Національній поліції України право-

вий статус особи під впливом наведених правових норм зазнає змін. Зокрема, безпосереднє набуття особою правового статусу поліцейського пов'язане із заключенням між ним і Національною поліцією (уповноваженим від її імені осіб) контракту про проходження служби в поліції, як особливого виду трудового договору. Укладання такого різновиду трудового договору є підставою для прийняття адміністративного акта – наказу про призначення особи на посаду. Окрім цього, наділення особи правовим статусом поліцейського, подальше проходження ним служби в Національній поліції пов'язано із складанням такою особою Присяги працівника поліції, яку слід розглядати як особливий вид зобов'язання. Наведені аспекти проходження служби в Національній поліції України слід

визначити як обов'язкові, дію яких зазнають всі без винятку особи, які проходять таку службу. Проте, законодавством передбачено й деякі необов'язкові аспекти проходження служби в Національній поліції України, виникнення яких слід пов'язувати із службовою або іншою необхідністю. Зокрема, передбачено особливості щодо роботи поліцейських за сумісництвом, а також суміщенням посад. У своїй більшості наведені правові інститути врегульовані нормативно-правовими актами, які було прийнято ще за радянських часів. У зв'язку з чим на сьогодні існує нагальна проблема вироблення нового законодавства, яке б здійснювало правову регламентацію даної сфери суспільних відносин із подальшим визнанням вищезазначених нормативно-правових актів такими, що втратили чинність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Національну поліцію : Закон України : від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 63. – Ст. 2075.
2. Лещух Д. Р. Форма трудового договору : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Лещух Данило Романович. – Харків, 2005. – 163 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
4. Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 3 лют. 2015 р. № 89 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 20. – Ст. 574.
5. Цуркан М. І. Правове регулювання публічної служби в Україні. Особливості судового розгляду спорів : монографія / М. І. Цуркан. – Х. : Право, 2010. – 216 с.
6. Чуйко З. Д. Конституційні основи національної безпеки України : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.02 / Чуйко Зоряна Дмитрівна. – Х., 2007. – 209 с.
7. Лунь З. І. Правова охорона Конституції України : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.02 / Лунь Зоряна Іванівна. – Львів, 2003. – 192 с.
8. Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, В. С. Ковальський [та ін.]; за заг. ред. О. В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком Інтер, 2013. – 408 с.
9. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Коляда Тетяна Анатоліївна. – Х., 2004. – 184 с.
10. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України : від 26 лист. 2015 р. № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 3. – Ст. 25.
11. Про професійних творчих працівників та творчі спілки : Закон України : від 14 груд. 2010 р. № 2778-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 24. – Ст. 168.
12. Про культуру : Закон України : від 7 жовт. 1997 р. № 554/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 52. – Ст. 312.
13. Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Міщук Михайло Олександрович. – К., 2008. – 195 с.
14. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Головань Тетяна Георгіївна. – Х., 2007. – 188 с.
15. Про порядок та умови суміщення професій (посад) : постанова Ради Міністрів СРСР : від 4 груд. 1981 р. № 1145 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/v1145400-81>.