УДК 349.2

Зеленський В.М.
к.ю.н.,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Нині проблемам припинення трудових правовідносин приділено досить багато уваги в наукових розвідках. Зокрема, це роботи О.А. Близнюк, А.Я. Бартківа, О.С. Вареника, Л.Ю. Величко, С.М. Глазько, Ю.А. Джепи, Ю.В. Ісаєва, І.А. Іонникової, О.О. Конопельцевої, А.А. Курової, О.В. Прудивуса, Л.М. Русаль, С.В. Селезень, О.О. Чумака, В.Р. Шишлюк, О.А. Яковлєва та інші. Разом із тим питання вивчення проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин все ж не втрачає своєї актуальності через те, що, по-перше, здебільшого вони так і не вирішені, по-друге, триває розробка проекту ТК України і маємо надію, що він все-таки вбере в себе дійсно досягнення наукової думки, по-третє, сплив часу та нові життєві обставини (як-то неочікувані воєнні дії в нашій державі) ставлять перед науковцями все нові і нові завдання, які вони намагаються розв'язати не тільки в межах наявних наукових концепцій, але й виходячи за них та, відповідно, формуючи нові.

Формулювання завдання дослідження. Отже, метою дослідження є формулювання теоретико-методологічних засад вирішення проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин. Із цією метою передбачається в роботі здійснити аналіз наукових розвідок видатних сучасних фахівців науки трудового права, навести найбільш важливі їхні зауваження та міркування, сформулювати у підсумку вказані засади.

Виклад основного матеріалу. Нині дедалі частіше висловлюються думки, що потрібна зміна концепції трудового законодавства через застарілість нині чинного національного базового трудового закону. О.Є. Костюченко наголошує на такому: «Правове регулювання соціально-трудових відносин залишається обтяженим застарілою ідеологією. Внесення в чинний Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. більше ніж 100 змін та доповнень не вирішує проблеми правового забезпечення прав учасників трудових відносин у сучасних умовах та реалізації соціального призначення трудового права. Швидкоплинність законодавчих приписів у сфері праці призводить до нестабільності в: (а) соціально-трудових відносинах; (б) розвитку нових форм зайнятості; (в) трудовій мотивації працездатного населення. На наше переконання, причин цього багато, але головна − це відсутність чіткого розуміння соціального призначення трудового права в ринкових умовах» [5, с. 210].

В.С. Венедіктов зазначає з цього приводу: «Важливим аспектом науки трудового права в сучасному вимірі є також розроблення і встановлення найбільш доцільного й корисного правового режиму взаємовідносин працівників та роботодавців із метою консолідації суспільства і підвищення добробуту держави загалом. Трудове законодавство України має відбивати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави. Зараз найактуаль-

нішим для національної науки трудового права є теоретичне обґрунтування та активне втручання в процес кодифікації трудового законодавства України» [1, с. 75]. І.В. Огієнко вважає: «Стабільність трудових відносин, гарантії трудових прав працівників, соціальна захищеність у разі настання соціальних ризиків – все це було досягнуто в процесі розвитку трудового права і служить інтересам працівника. Наразі існують тенденції до зменшення ступеня захищеності працівників під час проведення кодифікації трудового законодавства, хоча основним серед завдань кодифікації є реалізація конституційних положень щодо забезпечення прав людини. Економічні інтереси держави, еволюція трудових відносин, з одного боку, та соціальний захист працюючих, можливість реалізації трудових прав, з іншого, вимагають від законодавця необхідність знайти розумний компроміс і не допустити зменшення захисту трудових прав працюючих, водночас не нехтуючи економічними інтересами держави» [9, с. 242]. Отже, постає питання про соціальне призначення трудового права, доцільність збереження якого через зміну суспільних відносин та економічні обставини нині ставиться під сумнів.

О.Є. Костюченко пропонує розкрити соціальне призначення трудового права таким чином: «Загалом визначення соціального призначення трудового права України в новітній історії має вирішити низку теоретичних та практичних проблем, як-то: (а) виявлення та характеристика правових можливостей наявних правових засобів трудового права забезпечувати закріплення, реалізацію, гарантування, охорону та захист трудових прав учасників соціально-трудових відносин; (б) визначення здатності наявних галузевих інструментів урегульовувати соціально-трудові відносини в сучасних умовах розвитку; (в) пошук та оновлення правового інструментарію трудового права на підставі досвіду зарубіжних країн з розвиненою економікою; (г) і, як підсумок, належний рівень правового забезпечення прав та інтересів працівника, роботодавця та держави у сфері праці» [5, с. 211]. На думку цього науковця, «сьогоднішні зволікання з прийняттям проекту Трудового кодексу України певною мірою пов'язані з невизначеністю законодавця в питаннях формування першооснов регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин у сучасній Україні. Розвиток суспільних відносин загалом та оновлення по суті соціально-трудових відносин вимагають перегляду не лише законодавства про працю, а й сучасної ідеології, яка має закладатися в норми трудового права» [5, с. 210].

Сучасна ідеологія нового трудового права має відбитися у положеннях нового кодифікованого акта. Л.В. Могілевський підкреслює: «Наголошуючи на необхідності вдосконалення зазначеної галузі законодавства, ми маємо на увазі не перегляд його деяких окремих аспектів, а глибоке та змістовне переосмислення всієї його системи» [7, с. 105]. В.С. Венедіктов вірно зауважує: «Майбутній Трудовий кодекс України має включати найбільш істотні положення нового трудового законодавства, забезпечувати єдність і диференціацію регулювання трудових правовідносин, бути актом прямої дії. Об'єднання найважливіших норм трудового законодавства в одному кодифікованому законі сприятиме скороченню правових приписів, які в низці випадків повторюють один одного, забезпечить більш ефективний вплив на регулювання суспільних відносин у сфері праці, дасть змогу істотно поліпшити правозастосувальну діяльність у сфері регулювання трудових відносин і, насамкінець, значно підвищить загальну правову культуру сучасного українського суспільства» [1, с. 76] . Але що ми маємо нині?

В.В. Єрьоменко стверджує: «Аналіз Проекту показує, що його головною метою є скасування чинного КЗпП України як акта соціальної спрямованості. Це прямо суперечить ст. 1 Конституції України в тому, що Україна є соціальною, правовою державою. Автори приховують той факт, що сутністю цієї «реформи» є так звана «лібералізація» трудового законодавства на користь роботодавців. Таким чином, концепція Проекту № 1685 має антисоціальний, антиконституційний, антиправовий характер. Окремо треба вказати, що цей Проект

має антинауковий характер, оскільки підриває підвалини, на яких будується й функціонує трудове право як галузь права» [4, с. 176–177]. Отже, чи збережено соціальне призначення трудового права в положеннях проекту ТК, який нині знаходиться на своїй завершальній стадії прийняття? За висловами та аналізом дослідників, ні. Постає питання: що може зробити наука трудового права в цій ситуації?

Приміром, В.С. Венедіктов наполягає на тому, що «право не має відставати і в забезпеченні правовим регулюванням існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більше за умов співіснування різних форм власності» тим більше, коли сьогодні «склалася ситуація, за якої, з одного боку, гарантії трудових прав, передбачені законодавством, можуть бути реалізовані лише за умови нормально функціонуючої економіки, з другого – економіка не може бути відновлена без належного сучасного правового забезпечення трудових відносин» [1, с. 76]. Але при цьому вчений вірно зазначає і той факт, що між практикою (зокрема, як у частині внесення змін до законодавства, так і щодо врахування зауважень науковців у положеннях проекту) та наукою існує чимала прірва; законодавець не звертає ніякої уваги на пропозиції науки: «Нині стосовно трудового законодавства можна вести мову про доволі широкий спектр недоліків, що мають місце в чинних нормативно-правових актах: прогалини, дублювання, колізії, неузгодженість, дефекти тощо. Такі недоліки виявляються й усуваються на підставі результатів наукових досліджень, які по суті охоплюють усі правові інститути трудового законодавства України та зарубіжних країн. Цій проблематиці присвячені наукові дослідження кількох десятків докторів наук і понад 200 кандидатів наук, які здійснювалися за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення», але так і не знайшли свого втілення в чинному трудовому законодавстві» [1, с. 73]. Окрім того, на його думку, «важливою сутністю змісту правових приписів норм трудового права, а також і правового регулювання відносин має стати працівник із його природною унікальною працездатністю», але знову ж таки: «на жаль, державні органи та органи, які мають статус законодавчих і володіють цією ініціативою, не звертають ніякої уваги на результати наукових досліджень, а тому має місце низка суттєвих проблем, пов'язаних зі здійсненням економічних і соціальних реформ, а також із сучасним регулюванням трудових відносин» [1, с. 75].

С.В. Вишневецька також зауважує на означеній проблемі (щодо відмінностей між теоретичними напрацюваннями та практикою реалізації норм), але вже з іншого боку: має місце різне тлумачення науковцями і суддями одних і тих самих норм трудового законодавства. Зокрема, аналіз останніх правових позицій із розгляду трудових спорів за 2016–2017 рр. свідчить про те, що відсутність письмового пояснення працівника не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення. Водночас у науці трудового права відібрання пояснення від працівника у разі притягнення його до дисциплінарної відповідальності завжди розглядалось як гарантія, надана порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів від безпідставного притягнення до дисциплінарної відповідальності [2, с. 80–83].

Тому П.Є. Морозов вірно вказує: «Важливе значення в методології науки має проблема зв'язку науки трудового права та практики, котра представляє собою єдиний цикл діяльності. Зовнішніми та внутрішніми факторами, що приводять цей цикл в дію, є: зміна соціального заказу (наприклад, відмова від теорії повної зайнятості; заміна поняття «права на працю» поняттям «свобода праці»); розбіжність результатів із метою правозастосовної діяльності (процес заміни «вузької» сфери трудового права на «широку»); логіка руху наукової думки» [8, с. 12]. Тому важко не погодитися із зауваженням С.В. Вишневецької, що «наука трудового права потребує належного методологічного забезпечення. Вчені-юристи мають частіше залучатись до формування норм трудового права не тільки на стадії підготовки законів, а й на більш ранньому етапі – вироблення концеп-

туальних основ галузі, які мають стати основою галузевого законодавства. Концепція розвитку трудового права в Україні має ґрунтуватись на досягненнях європейської доктрини трудового права і враховувати вітчизняні реалії, у взаємозв'язку із судовою практикою» [3, с. 54].

Отже, необхідне здійснення наукового пошуку у його тісному взаємозв'язку із практикою: із практикою реалізації правових норм та із практикою застосування правових норм, тобто судовою практикою. Водночас вимагається здійснення дослідження на засадах концептуальної визначеності щодо прихильності до подальшого збереження абсолютно всіх надбань соціального характеру у трудовому праві чи певної поступки сучасній тенденції лібералізації трудового права, чи взагалі переходу соціального трудового права до права «ринку праці», як це сьогодні поступово відбувається в деяких розвинених країнах (як-то Франція, США). Цікавим в аспекті визначеності природи трудового права, а відповідно, і питання правового регулювання припинення трудових правовідносин є зазначена Ф.А. Цесарським риса сучасних (тобто здійснених у період незалежності України) досліджень у сфері науки трудового права.

Так, науковець наводить статистичні дані щодо проведених дисертаційних досліджень за вказаний період і робить висновок: «Наведена статистика свідчить про певну активізацію наукової роботи з проблем трудового права у середині 90-х років XX ст. та про нове істотне зростання відповідного наукового пошуку в кінці першого десятиріччя XXI ст. З цього випливає, що до початку XXI ст. більшість фахівців із трудового права в Україні становили автори, що сформувалися як науковці в радянський період» [10, с. 124]. Такий висновок цікавий тим, що це розкриває нам сутність деяких проблем у науковому пошуку, у тих підходах, що нині застосовуються. Адже якщо більшість авторів сформувалися як науковці в радянські часи, то і їх праворозуміння, як і розуміння науки трудового права, безумовно, носить на собі відбиток радянської ідеології.

Далі Ф.А. Цесарський зазначає таке: «Примітно, що лише п'ять кандидатських робіт того періоду були присвячені міжнародним чи європейським правовим стандартам у сфері праці, їх імплементації та адаптації <...> При цьому в усіх досліджених дисертаційних роботах вітчизняних науковців 90-х років XX ст. більшість джерел становили публікації радянського періоду, у подальшому до них додалися посилання на пострадянські російськомовні та україномовні публікації, з мінімальною увагою до творів європейських науковців» [10, с. 125]. Аналізуючи ситуацію, що склалася навколо наукових розвідок, вчений справедливо зазначає, що у таких умовах спроби багатьох вітчизняних авторів за будь-яких обставин утриматися в межах радянського дискурсу трудового права іноді узагалі залишаються поза науковою аргументацією. Так, Л.Ю. Прогонюк у кандидатській дисертації 2013 р. вказувала: «Використання зарубіжного досвіду не має бути основним шляхом формування інституту припинення трудових відносин». Я.А. Одовічена у цьому ж році в дисертаційному дослідженні вказувала: «Досвід країн ЄС необхідно застосовувати в частині, яка відповідає наявному в Україні менталітету» [10, с. 125]. Ф.А.Цесарськимслушнопідмічено,щоінодівчені (а якщо йдеться про молодих вчених, то вони все ж одно мають наукових керівників, які от саме переважно і реалізувалися як науковці в радянський період) настільки впевнені в необхідності притримуватися радянських засад побудови трудового права, що або навіть не вважають за потрібне це аргументувати, або й самі не усвідомлюють цього факту, вважаючи його за ввібрану не тільки в себе, але й в інших оточуючих людей, у тому числі науковців, аксіому. Науковець із цього приводу зазначає: «Варто вказати, що такий підхід може бути виправданим, насамперед, консервацією в Україні радянської моделі кодифікованої регламентації трудових відносин згідно з досі чинним Кодексом 1971 р. У 1996 р. відбулося закріплення у ст. 43 Конституції України норм щодо права на працю, втім запровадження нових стандартів економічних

прав людини не привело до істотної зміни норм Кодексу 1971 р.; його термінологію та функції було запозичено в інших актів вітчизняного законодавства. Така сама термінологія зазнає сталого вжиття у правозастосовній практиці Конституційним судом України, судами загальної юрисдикції» [10, с. 125].

Звісно, що останнім часом ситуація дещо змінилася. Наприклад, В.В. Єрьоменко пише: «Постає питання про відповідність проекту Трудового кодексу України Конституції України та міжнародним договорам (угодам), у яких бере участь Україна» [4, с. 177]. На жаль, нині значних наукових досліджень, на його думку, у цьому напрямі немає. Варто погодитись із тим, що саме «значних», тобто комплексних, цілісних, системних досліджень у цьому напрямі дійсно немає. Але «незначні», тобто в межах дисертаційних досліджень з окремих напрямів, такі дослідження все ж таки існують. Такими, наприклад, є роботи І.В. Лагутіної, І.А. Римара, Т.А. Занфірової, в яких проведено аналіз норм проекту, щоправда у відповідних редакціях, щодо їх відповідності міжнародним стандартам у тій частині, яка охоплює тематику досліджень цих авторів; такою ж є робота К.В. Мельник [6], яка взагалі вся присвячена аналізу положень як чинного (меншою мірою), так і проектованого (більшою мірою) трудового законодавства щодо захисту трудових прав працівників на предмет відповідності міжнародним нормам; слід вказати і згадувану вже роботу О.Ю. Білоус. Попри те, що все ж дослідження за вказаним напрямом здійснюються, проблемою сучасної науки трудового права є те, що їх, по-перше, дійсно мало, по-друге, вони «не встигають» за змінами редакцій проекту ТК України. Вчені приділяють увагу одній редакції, а через кілька років текст, прийнятий за основу, відміняється, подається проект інших розробників, він приймається за основу, і так кілька разів. Остаточний варіант був прийнятий у 2015 р., але й він вже кілька разів змінював свій зміст.

Отже, маємо констатувати, що дослідження із міжнародно-порівняльним компонентом все ж нині представлені в науці трудового права, але й вказана особлива риса щодо збереження радянських базових підходів до усвідомлення сутності трудового права в здійснених наукових розвідках також присутня. Тому, можливо, й не варто так категорично сприймати нововведення в проект ТК України у вигляді розширення можливостей роботодавців щодо звільнення працівників, як про це нині гучно заявляють представники профспілок. Натомість доцільніше більш детально розібратися, чи відповідають означені нововведення основним засадам свободи праці, захисту прав працівників, міжнародним стандартам, новим економічним умовам, розвитку суспільних відносин, можливостям української держави. І.В. Огієнко слушно стверджує: «Без процесу правового регулювання праці сьогодні важко уявити громадянське суспільство та правову соціальну державу загалом. У національній правовій системі України трудове право займає одну з провідних позицій, але потребує реформування в нових умовах господарювання та розвитку суспільних відносин, в умовах глобалізації та інтеграції суспільних відносин; це має бути не удосконалення або уточнення окремих норм, а визначення концептуально нових підходів до правового регулювання трудових відносин і визначення сфери дії трудового права з урахуванням міжнародних стандартів» [9, с. 241−242]. Такої ж думки дотримується і С.В.Вишневецька, яка зазначає, що нині потребне розроблення нової концепції галузі трудового права [2, с. 80−83].

Висновки. Дослідження проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин вимагає застосування таких теоретико-методологічних засад їх вирішення: 1) чітка концептуальна визначеність щодо соціальної природи та характеру трудового права як нині, так і в майбутньому; 2) постійний взаємний зв'язок теорії, розроблюваних теоретичних положень із практикою, причому як із практикою реалізації правових норм чинного національного законодавства, так і з практикою правозастосування, тобто судовою практикою; 3) постійний аналіз положень проекту ТК України щодо

припинення трудових правовідносин на предмет відповідності їх визначальним сучасним засадам розвитку людства, розвитку української держави, її менталітету та моральності, з однієї сторони, та міжнародним стандартам, закладеним у міжнародних документах та документах європейського рівня; 4) дотримання спадкоємності щодо здійсненних науково аргументованих позицій та формулювань разом із розумним поєднанням застосування обґрунтованої критики; 5) формулювання прогнозів та моделювання подальшого розвитку трудових правовідносин у частині умов та порядку їх припинення в Україні.

Анотація

Стаття присвячена формулюванню теоретико-методологічних засад вирішення проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин у нашій державі. Звернено увагу на необхідність визначення меж соціального призначення трудового права, яке має, з однієї сторони, нести в собі соціальний захист, але з іншої − відповідати потребам ринку, економічним умовам. Зауважено необхідність розширення кількості наукових досліджень із порівняльним міжнародно-правовим контекстом.

Ключові слова: теоретико-методологічні засади, проблеми, припинення трудових правовідносин, правове регулювання.

Аннотация

Статья посвящена формулировке теоретико-методологических основ решения проблем правового регулирования прекращения трудовых правоотношений в нашем государстве. Обращено внимание на необходимость определения границ социального назначения трудового права, которое должно, с одной стороны, нести социальную защиту, но с другой − отвечать потребностям рынка, экономическим условиям. Замечена необходимость расширения количества научных исследований со сравнительным международно-правовым контекстом.

Ключевые слова: теоретико-методологические основы, проблемы, прекращения трудовых правоотношений, правовое регулирование.

Zelenskyi V.M. Theoretic-methodological foundations of solving the legal regulation problems of terminating the employer-employee relations in Ukraine

Summary

The article is devoted to formulating the theoretic-methodological foundations for solving the legal regulation problem of terminating the employer-employee relations in our country. It is also drew attention to the necessity of defining the limits for the social facilities of labor law, which, from the one hand, should include the social protection, but, from the other one, meet the needs of market, economic conditions. It is stressed on the necessity of expanding the number of scientific researches with the comparative internationally legal context.

Key words: theoretic-methodological foundations, problems, termination of employer-employee relations, legal regulation.

Список використаних джерел:

1. Венедіктов В.С. Наука трудового права в сучасному вимірі. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р.; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 73−76.

2. Вишновецька С.В. Основні напрями розвитку сучасної науки трудового права. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р.; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 80−83.
3. Вишновецька С.В. Тенденції розвитку науки трудового права в контексті розробки її методології. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. ІІ Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21−22 квітня 2016 р. / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. В.І. Щербини, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ : Прінт-Сервіс, 2016. С. 50–54.
4. Єрьоменко В.В. Чи є проект Трудового кодексу України № 1658 кодифікованим актом? *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р. ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 176−177.
5. Костюченко О.Є. Соціальне призначення трудового права: постановка проблеми. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р. ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 210−213.
6. Мельник К.В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2011. 192 с.
7. Могілевський Л.В. До питання структури системи трудового права. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р. ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 105−106.
8. Морозов П.Е. Методология научного исследования в сфере трудового права. Учебное пособие. Москва, 2016. 177 с.
9. Огієнко І.В. Окремі аспекти проблеми реформування трудового законодавства України. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р. ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 241−242.
10. Цесарський Ф.А. Стан наукових досліджень індивідуальних договорів про працю в період становлення незалежної України. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р.; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 124−126.