

ЩОДО РОЗУМІННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ЗВІЛЬНЕННЯ З ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ»

UNDERSTANDING THE MEANING OF THE CONCEPT OF “DISMISSAL FROM THE NATIONAL POLICE”

Легкошерст Ю.С., здобувач

Донецький державний університет внутрішніх справ

У статті здійснено розгляд термінологічного розуміння поняття «звільнення», окреслено співвідношення вказаного поняття із іншими подібними термінами такими як: «припинення трудового договору чи припинення трудових правовідносин», «розірвання трудового договору», «вивільнення працівника».

Встановлено, що нормами центрального закону, яким регулюється питання правових засад організації та діяльності Національної поліції України – Законом України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII не надано чіткого термінологічного розуміння поняття «звільнення зі служби в органах поліції», що унеможлиблює його єдине формулювання, однозначне тлумачення та розуміння всіма суб'єктами, які беруть участь у трудових правовідносинах із Національною поліцією України. А чітка визначеність категорії «звільнення» є важливою як для працівників так і для роботодавців, оскільки від його формулювання визначається зміст таких правовідносин, встановлюється механізм звільнення, окреслюються стадії звільнення тощо.

Пропонується перелік та характеристика ознак процесу звільнення. Серед основних визначаються: тривалість процесу; припинення правових відносин; чітка регламентація; стадійність процесу звільнення з підрозділів Національної поліції; наявність уповноважених суб'єктів, які забезпечують «рух» цього процесу; наявність конкретного кола підстав для запуску цього процесу. Автором наголошено на тому, що в окремих законах та нормативно-правових актах здійснюється розмежування підстав щодо звільнення особи та припинення нею служби, а в профільному законі «Про Національну поліцію» недоречним є назва статті про звільнення з посади, оскільки ця назва включає в себе як позитивні аспекти припинення служби в поліції, так і містить негативний аспект. Дослідником запропоновано власне розуміння поняття «звільнення з органів Національної поліції» та виділено основні ознаки звільнення з поліції.

Ключові слова: звільнення, правовідносини, поліція, поліцейський, трудовий договір.

The article examines the terminological understanding of the concept of «dismissal», defines the relationship of this concept with other similar terms such as: «termination of an employment contract or termination of labor legal relations», «termination of an employment contract», «release of an employee».

It has been established that the norms of the central law, which regulate the issue of the legal foundations of the organization and activities of the National Police of Ukraine – the Law of Ukraine «On the National Police» dated 02.07.2015 No. 580-VIII does not provide a clear terminological understanding of the concept of «dismissal from service in the police», which makes it impossible for a single interpretation of this wording, an unambiguous interpretation and understanding by all subjects who participate in labor relations with the National Police of Ukraine. A clear definition of the category of «dismissal» is important for both employees and employers, since its wording determines the content of such legal relations, the dismissal mechanism is established, the stages of dismissal are determined, and the like.

A list and characteristics of the signs of the dismissal process are proposed. Among the main ones stand out: the duration of the process; termination of legal relations; clear regulation; the stages of the process of dismissal from the units of the National Police; the presence of authorized entities that ensure the «movement» of this process; the existence of a specific range of grounds for starting this process. The author noted that in some laws and regulations, the grounds for dismissal of a person and termination of service are differentiated, and in the profile law «On the National Police» the title of the article on dismissal from office is inappropriate, since this title includes both positive aspects of termination service in the police and contains a negative aspect. The researcher proposed his own understanding of the concept of «dismissal from the bodies of the National Police» and highlighted its main features.

Key words: dismissal, legal relations, police, policeman, employment contract.

Одним із важливих елементів службово-трудова правовідносин є інститут звільнення, який передбачає припинення трудових відносин між працівником та роботодавцем. Звільнення працівника є досить складний стадійний процес, що має здійснюватися на засадах законності, справедливості, повноти визначення підстав для звільнення та їх чіткого формулювання. Розумний підхід до припинення правовідносин між поліцейським та органом Національної поліції має забезпечувати захист основних прав та законних інтересів таких осіб, утверджувати принцип соціальної справедливості, доцільності, дотримання основних соціальних гарантій таких службовців. Нормами основного закону, яким регулюється питання правових засад організації та діяльності Національної поліції України – Законом України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII не надано чіткого термінологічного розуміння поняття «звільнення зі служби в органах поліції», що унеможлиблює його єдине формулювання, однозначне тлумачення та розуміння всіма суб'єктами, які беруть участь у трудових правовідносинах із Національною поліцією України. Не має єдності у розумінні поняття «звільнення працівників» й у трудовому законодавстві, оскільки значна кількість науковців здійснюють отождолення вказаного поняття із іншими близькими за змістом

поняттями. Безумовно, це створює неоднакове розуміння не тільки сутності вказаного поняття, а й підстав звільнення та правових наслідків, які настають у таких правовідносинах. Крім того, реформування системи правоохоронних органів, подальше удосконалення нормативно-правових актів у вказаній сфері обумовлюють необхідність системного підходу до дослідження поняття звільнення зі служби в поліції та забезпечення єдиного підходу до вказаної процедури. А тому в контексті подальшого розвитку та удосконалення питання проходження служби в органах Національної поліції, необхідним є чітке формулювання поняття звільнення зі служби в поліції та окреслення його ознак, що і є метою написання вказаної статті. Для досягнення поставленої у статті мети необхідним є дослідження поняття «звільнення» та здійснення його співвідношення із суміжними поняттями, виділення та окреслення основних ознак звільнення з органів поліції.

Загалом, окреслюючи проблему термінологічного розуміння «звільнення» в цілому варто погодитися з думкою Б.М. Ленько, який зазначає, що сьогодні в Україні спостерігається піднесення правосвідомості населення та формування належного розуміння своїх прав як людини і громадянина. Саме тому питання, які стосуються звільненя з роботи та їх оформлення, є надзвичайно

актуальними для дослідження. Важливість цих питань, як наголошує науковець, є двоспектною, оскільки вони стосуються і власників підприємств, організацій чи установ або уповноважених ними органів, і працівників. Власника чи уповноваженого ним органу – з погляду необхідності дотримання встановлених процедур звільнення працівників за порушення трудової дисципліни, а працівників – у частині захисту їх прав та інтересів від незаконного звільнення [1, с. 156]. Таким чином, чіткість у термінологічному розумінні поняття «звільнення» є важливим як для працівників так і для роботодавців, оскільки від його формулювання визначається зміст таких правовідносин, встановлюється механізм звільнення, окреслюються стадії звільнення тощо.

Загалом, досліджуючи поняття «звільнення» ми не можемо не оминати того, що поряд із ним досить часто вживаються й інші термінологічні поняття, такі як: «припинення трудового договору чи припинення трудових правовідносин», «розірвання трудового договору» («вильнення працівника»). Чи співвідносяться вказані поняття? Чи мають вони спільні та відмінні риси? Чи є ці поняття тотожними при звільненні з органів поліції? Ці та ряд інших питань є досить обговорюваними у науці трудового права, проте єдності у поглядах серед науковців наразі немає: одні їх співвідносять, інші – відокремлюють за певними ознаками, ще інші категорично розмежовують. Наприклад, позицію щодо ототожнення понять «звільнення» та «припинення трудового договору» підтримують такі науковці як А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк і С.В. Дріжчана, які вважають, що звільнення з роботи в усіх випадках є тотожним із терміном «припинення трудового договору», йому притаманна та сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [2, с. 208]. В.В. Жернаков зазначає, що у науці трудового права та законодавстві про працю вживаються дві категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин. Це припинення трудового договору та розірвання трудового договору. Категорія «припинення трудового договору» є ширшою за категорію «розірвання трудового договору», оскільки вона передбачає закінчення дії трудових правовідносин між працівником та роботодавцем у всіх випадках, встановлених законодавством про працю. Категорія «звільнення» є синонімом до «припинення трудового договору», оскільки за змістом вона повністю повторює її сутність [3, с. 208]. В свою чергу, К.Ю. Мельник також наголошує на тотожності вказаних понять, проте поряд з цим говорить про деякі винятки: термін «звільнення з роботи» є за змістом синонімом терміну «припинення трудового договору», за такими винятками, як смерть працівника, визнання його безвісно відсутнім чи оголошення померлим, смерть роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим [4, с. 182]. Тобто, на думку науковця, термін звільнення не охоплює події, а охоплює виключно те, що пов'язано із суб'єктивним ставленням особи до того чи іншого діяння. Вказана думка є досить логічною, оскільки звільнення – це певний процес, який в цілому пов'язаний виключно з активними діями особи і не має різниці від кого йде ініціатива – від працівника (службовця) чи від роботодавця. В той же час, певні події, як, наприклад, смерть людини, встановлення інвалідності, яка не перешкоджає подальшому виконанню обов'язків за посадою, досягнення граничного віку перебування на службі тощо – це ті випадки, які не залежать від волі людини, а тому людина не звільняється, трудові правовідносини припиняються. В той же час, наведеними вище науковцями при окресленні поняття «звільнення» не розмежовується волевиявлення сторін трудових правовідносин, а процес звільнення розглядається не як односторонній акт, одностороннє волевиявлення роботодавця чи працівника, а як їх спільна згода щодо припинення трудових правовідносин. Безумовно,

така думка має право на своє існування, але аналіз нормативно-правових актів, які регулюють питання припинення трудового договору, звільнення працівників свідчить про те, що, все ж таки, законодавець розмежує вказані поняття саме на підставі волевиявлення особи, де звільнення розглядається як односторонній процес волевиявлення однієї із сторін договору щодо подальшого припинення трудових правовідносин.

У науковій доктрині більшість вчених все ж є прихильниками того, що вказані поняття не мають ідентичного змісту, а різняться між собою за способом волевиявлення, підставами припинення. Як вважає з цього приводу Є.Д. Герасімова, поняття «припинення трудового договору чи припинення трудових правовідносин», «розірвання трудового договору», «звільнення» – близькі за значенням, проте не ідентичні і розрізняються за своїм правовим змістом. Поняття «припинення» та «розірвання» вживаються стосовно до трудового договору, а поняття «звільнення» – коли мова йде про працівника [5, с. 32]. Подібна позиція висловлена й іншим науковцем. Так, Р. Ролкер вказує, що усі терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» і «звільнення» означають припинення трудових правовідносин, але перші два поняття слід застосовувати стосовно трудового договору, тоді як термін «звільнення» застосовується по відношенню до працівника (за винятком випадків смерті працівника, припинення трудового договору означає одночасне звільнення працівника). Розірвання трудового договору, на їх думку, означає його припинення одностороннім волевиявленням [6, с. 211]. Отже, звільнення передбачає його застосування до певного працівника, а отже характеризується індивідуалізацією та конкретизацією по відношенню до тієї чи іншої особи. Серед інших підстав щодо розрізнення вказаних понять варто назвати й обсяг суспільних відносин, якими охоплюються поняття звільнення з посади та припинення трудового договору. Зокрема, на думку Н.Б. Болотіної, припинення трудового договору є найбільш широким за обсягом та охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, у тому числі за угодою сторін, унаслідок вибуття зі складу підприємства тощо [7, с. 281]. Ми погоджуємося із позицією Н.Б. Болотіної, що припинення трудового договору є більш ширшим поняттям та охоплює більшу кількість підстав, які застосовуються до припинення трудових правовідносин як залежно, так і незалежно від волі однієї із сторін таких правовідносин.

Окреслюючи питання звільнення зі служби в поліції, де однією із сторін є орган влади, який наділений спеціальними повноваженнями та виконує спеціальні функції щодо охорони правопорядку у державі, досить часто застосовується саме термін звільнення, а не припинення трудового договору (контракту). Так, стаття 77 Закону України «Про Національну поліцію» має назву «Звільнення зі служби в поліції», а не припинення служби чи припинення контракту [8]. Вказаним законом не проводиться розмежування підстав звільнення з поліції та припинення повноважень поліцейського, тобто відсутня диференціація підстав щодо звільнення та припинення повноважень поліцейського. Безумовно, це значно ускладнює розуміння процесу звільнення як такого, оскільки фактично не здійснюється виділення позитивних, нейтральних та негативних підстав звільнення особи, а саме по собі розуміння поняття «звільнення» звучить досить гостро та часто передбачає розуміння та застосування ряду саме негативних наслідків, які застосовуються до особи. Якщо порівнювати застосування поняття «звільнення» у інших законах та по відношенню до інших державних службовців, то можна виділити певну закономірність, суть якої зводиться до розмежування підстав щодо звільнення особи та припинення нею служби. Так, дещо інший підхід до розуміння поняття звільнення закріплено у Законі України «Про прокуратуру».

Статтею 51 закріплено порядок звільнення прокурора з адміністративної посади та припинення його повноважень на цій посаді. Фактично законодавцем розмежовано вказані поняття, чітко окреслено підстави щодо припинення повноважень прокурора та підстави, які визначають його звільнення. Так, до підстав звільнення законодавець у відповідності до ч. 1 статті 51 відніс наступні: 1) неможливості виконувати свої повноваження за станом здоров'я; 2) порушення ним вимог щодо несумісності, передбачених статтею 18 цього Закону; 3) набрання законної сили судовим рішенням про притягнення прокурора до адміністративної відповідальності за правопорушення, пов'язане з корупцією; 3⁻¹) набрання законної сили рішенням суду про визнання активів прокурора або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави; 4) неможливості переведення на іншу посаду у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі; 5) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо нього; 6) припинення громадянства України або набуття громадянства іншої держави; 7) подання заяви про звільнення з посади за власним бажанням; 8) неможливості подальшого перебування на тимчасово вакантній посаді; 9) ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури. Частиною 3 цієї ж статті передбачено, що повноваження прокурора припиняються у зв'язку: 1) досягненням шістдесяти п'яти років; 2) смертю; 3) визнанням його безвісно відсутнім або оголошенням померлим; 4) рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів, про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора [9].

Нормами інших законів взагалі не застосовується поняття «звільнення», а використовується тільки термін «припинення повноважень». В даному випадку, наприклад, мова йде про дострокове припинення повноважень сільського, селищного, міського голови у відповідності до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (стаття 79) [10]. І лише окремими нормами передбачено саме процедуру звільнення з посади (наприклад, при вчиненні злочину, адміністративного чи корупційного правопорушення), але вказані випадки є одиничними. У Законі України «Про державну службу» досить часто вживається термін «звільнення з державної служби», але розділ вказаного закону, який фактично присвячений питанню звільнення державного службовця з посади має назву саме «Припинення державної служби» й статтею 83 визначаються саме підстави щодо припинення державної служби. Таким чином, окреслюючи нормативно-правове закріплення поняття «звільнення» та «припинення договору (контракту)», «припинення служби» не можна однозначно сказати ні про їх ототожненні, ні про їх відмінність у термінологічному розумінні. І це, на нашу думку, є проблемою юридичної науки та юридичної техніки оскільки не має єдності у розумінні вказаних понять не тільки на рівні наукових праць, а й на рівні їх законодавчого закріплення.

Переходячи до безпосереднього розгляду питання звільнення із служби в поліції, пропонуємо дослідити поняття «звільнення» як важливої категорії трудового права. Так, у Великому енциклопедичному юридичному словнику, зазначено, що «звільнення з роботи (посади) – припинення трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем (юридичною чи фізичною особою)» [11, с. 302]. Більш ширше розуміння вказаного поняття надає Т.В. Дубас. Науковець звільнення працівників розглядає як врегульовану нормами трудового права процедуру припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням, що зумовлює розірвання трудового договору з підстав, які передбачені трудовим законодавством,

і має відповідне технічне оформлення [12, с. 202]. Досить цікавим, на нашу думку, до розуміння поняття звільнення є підхід, наданий Н.М. Глазько. Так, науковець зазначає, що термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації двох понять: припинення трудового договору та розірвання трудового договору. У даному випадку можна сказати так: припинення і розірвання трудового договору – це юридичні факти, а звільнення працівника – це процес чи порядок реалізації відносин, обумовлених появою означених фактів [13, с. 332]. Досить широке розуміння термінологічного поняття «звільнення» надає В.Р. Шишлюк, яка тлумачить його як комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, спрямованих на здійснення юридичного оформлення припинення трудових відносин, що включає в себе виникнення обставин, які зумовлюють припинення трудового договору, видання наказу чи розпорядження роботодавцем із вказівкою на підставу звільнення згідно із законом, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником [14, с. 82]. Фактично, єдиною умовою щодо розмежування поняття «звільнення» та «припинення договору (контракту)» є як вольовий аспект, так і процедурний. Звільнення має відповідати певній процедурі, в той час, як припинення договору може не містити окремих стадій процесу звільнення. Незважаючи на те, що припинення договору (контракту) включає в себе термінологічне розуміння поняття «звільнення», останнє є більш громіздким за своєю процесуальною процедурою. Загалом, на підставі аналізу норм Закону України «Про Національну поліцію» можемо констатувати факт того, що незважаючи на саму назву статті «Звільнення зі служби в поліції», остання має й підстави, які застосовуються саме до процесу припинення договору (контракту), а тому із впевненістю можемо говорити про те, що у наведеному вище законі законодавець ототожнює вказані поняття.

Що стосується розуміння поняття звільнення з поліції, В.Ю. Кікінчук, на підставі дослідження нормативно-правових аспектів та юридичної складової звільнення працівника з органів внутрішніх справ, під вказаним терміном розуміє врегульовану нормативними правовими актами діяльність уповноважених посадових осіб органів Національної поліції, спрямовану на припинення служби, пов'язану із втратою прав і обов'язків сторін правовідносин [15, с. 199]. Ми ж під термінологічним поняттям звільнення зі служби в органах поліції пропонуємо назвати триваючий процес припинення трудових правовідносин працівника поліції із органом Національної поліції, виникнення якого обумовлено об'єктивними чи суб'єктивними причинами сторін таких правовідносин, виражається у неможливості подальшого проходження особою служби в поліції, здійснюється у відповідності норм законодавства та складається із певних стадій, які тісно взаємопов'язані між собою та впливають одна з одною.

Дослідження будь-якого поняття більш точно розкривається при окресленні основних ознак досліджуваного поняття, що сприяє більш повному розкриттю змісту вказаного поняття та здійснення його характеристики. Що стосується процесу звільнення з органів поліції, пропонуємо виділити наступні ознаки цього процесу:

1) це певний триваючий процес, суть якого зводиться до припинення відповідних державно-службових правовідносин між громадянином та органом, в якому останній працював. Процес припинення трудових правовідносин з органом поліції є триваючим, оскільки від початку волевиявлення сторін щодо фактичного припинення трудових правовідносин проходить певний проміжок часу, який досить часто охоплюється проходженням певних стадій, які мають логічну завершеність та структурованість;

2) наслідком звільнення є припинення будь-яких трудових чи службових правовідносин із органом, в якому

останній працював, в тому числі зняття особи із всіх видів забезпечення;

3) процедура звільнення досить точно та чітко регламентована нормами законодавства: Кодексом законів про працю, який визначає загальні аспекти припинення трудових правовідносин та нормами спеціального законодавства, які регулюють питання звільнення чи припинення трудового договору (контракту) щодо певних суб'єктів, окреслюють особливості припинення таких правовідносин. Так, підстави звільнення з органів поліції передбачені нормами Закону України «Про національну поліцію», в той час як процесуальний порядок припинення службово-трудова правовідносин також детально регламентовано підзаконними нормативно-правовими актами. Порушення передбаченого порядку звільнення є наслідком скасування відповідного наказу про звільнення та поновлення особи на попередній посаді;

4) процес звільнення з органів поліції складається із певних стадій, якими охоплюється поняття «звільнення», як певний юридичний процес, при якому кожна із стадій настає по закінченню попередньої стадії. До процесуальних стадій звільнення з органів поліції можна віднести наступні: написання рапорту на звільнення; видання наказу в якому зазначається підстава припинення трудових правовідносин з посиланням на відповідний пункт і статтю закону та оформлення відношення про звільнення; оформлення трудової книжки; проведення розрахунку в останній день роботи включаючи виплату вихідної допомоги в передбачених законом випадках;

5) звільнення поліцейського не здійснюється хаотично, а процедура звільнення передбачає чіткий алгоритм дій осіб, які займаються кадровими питаннями. Фактично має місце наявність чіткого правового механізму звільнення працівників та службовців. Загалом окреслюючи питання звільнення працівників за їх ініціативою Ю.С. Тихонович пропонує розглядати це як взаємопов'язану й узгоджену систему правових норм, що регулюють права й обов'язки працівників, роботодавців та органів публічної адміністрації, які здійснюють державне управління процесом звільнення й захисту прав громадян, що виникають внаслідок одностороннього

волевиявлення працівника на припинення трудових відносин [16, с. 412];

6) звільнення відбувається виключно на основі передбачених на законодавчому рівні підстав, які чітко закріплені у відповідному законі. Якщо звільнення відбулося без законних на те підстав, тобто пройшло незаконним шляхом, результатом буде поновлення службовця на роботі з оплатою праці за час вимушеного прогулу та, ймовірно, компенсацією матеріальної та моральної шкоди;

7) підстави для звільнення з поліції можуть бути як основними так і додатковими. Погодимось із позицією О.Д. Журавель, який зазначає, що незважаючи на одиничність у правовому регулюванні звільнень працівників на рівні Кодексу законів про працю, додаткові підстави для звільнень працівників все ж знаходили своє закріплення у спеціальному законодавстві. Одним із прикладів науковець називає перші підстави, які були визначені та закріплені для звільнення працівників у Постанові ЦВК та РНК СРСР від 13 жовтня 1929 р. Особливістю цього акту на думку науковця є те, що він поширював випадки притягнення до дисциплінарної відповідальності спеціальних суб'єктів – осіб, що виконують керівні функції. При цьому окрім таких дисциплінарних стягнень, як попередження та догана, закріплювалася можливість звільнення цих осіб [17, с. 225].

Як висновок зазначимо, що у науковій літературі питання термінологічного розуміння «звільнення» не є однозначним, що обумовлено різним підходом науковців до суміжних із вказаним поняття та термінів. Не має єдності ні на законодавчому рівні, ні серед науковців щодо розуміння співвідношення поняття «звільнення» з іншими суміжними поняттями не має, а тому не можна однозначно сказати ні про їх ототожнення, ні про їх відмінність. В той же час, окреслюючи статтю 77 Закону України «Про Національну поліцію», яка має назву «Звільнення зі служби в поліції», зроблено висновок про недоречність її назви, оскільки ця назва включає в себе як позитивні аспекти припинення служби в поліції, так і містить негативний аспект. А тому варто продовжувати досліджувати проблему розуміння сутності звільнення з органів поліції як правової категорії та елементу службово-трудова правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ленько Б.М. Звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарна санкція. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Випуск. 1-1. С. 156-159.
2. Трудове право України. Академічний курс : підручник. А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.
3. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012 496 с.
4. Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
5. Прекращение трудового договора за совершение виновных действий работником. Выходная квалификационная работа ЮУРГУ. 030900.2016.431. ПЗ ВКР. Герасимова Е.Д., «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ) в г. Златоустье. 2016. 61 с.
6. Ролкер Р. Английская судебная система. М. : Юрид. лит., 1980. 248 с.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
8. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. Стор. 33. Стаття 2075.
9. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 року № 1697-VII. *Офіційний вісник України*. 2014 р., № 87, стор. 9, стаття 2471.
10. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. *Офіційний вісник України*. 1997. № 25. Стор. 20.
11. Великий енциклопедичний юридичний словник / За ред. Ю.С. Шемшученка. Київ : ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2007. 992 с.
12. Дубас Т.В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200-203.
13. Глазко Н. М. Теоретичні підходи до визначення поняття трудового договору. *Вісник Нац. ун-ту внутр. справ*. Вип. 28. Харків : Нац. ун-т внутр. справ / ун-т внутр. справ Нац.: від. ред. О. М. Бандурка, 2004. С. 330-335.
14. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80-84
15. Кікінчук В.Ю. Процедура звільнення зі служби в органах внутрішніх справ. *Право і Безпека*. 2010. № 3. С. 197-202.
16. Тихонович Ю.С. Правовий механізм регулювання звільнення з ініціативи працівника. *Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), В. М. Дрьомін (заст. голов. ред.) Ю. П. Аленін та ін.; МОН України; НУ ОЮА. Одеса : Юрид. л-ра, 2014. Вип. 73. С. 408-414.*
17. Журавель О.Д. Правове регулювання звільнення працівників за вчинення аморального проступку: історичний підхід. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 223-227.