

## АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ ПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН ТА ВІД НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ З ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

### ADMINISTRATIVE AND LEGAL MEANS OF PROTECTING THE RIGHTS OF CIVIL SERVANTS IN THE FIELD OF OFFICIAL RELATIONS AND AGAINST ILLEGAL DISMISSAL FROM PUBLIC SERVICE

Ківало Л.В., аспірантка кафедри  
адміністративного та господарського права  
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

У статті досліджено адміністративно-правові засоби захисту прав державних службовців у сфері службових відносин та від незаконного звільнення з публічної служби. З'ясовано, що державні службовці є найпоширенішою групою публічних службовців в Україні, а тому на прикладі державних службовців і пропонуємо розглянути особливості адміністративно-правові засоби захисту прав державних службовців у сфері службових відносин та від незаконного звільнення з публічної служби. Запропоновано в залежності від сфери реалізації поділяти права державного службовця на шість груп: 1) права у сфері службової доброчесності; 2) права з питань кар'єри; 3) права матеріально-технічного забезпечення та соціального захисту; 4) права щодо особистої безпеки та недоторканості; 5) права, які додатково забезпечують ефективність реалізації повноважень відповідним органом місцевого самоврядування; 6) права у сфері громадської активності. Констатовано, що факт закріплення в національному законодавстві прав державних службовців не виключає випадків порушення цих прав як з боку колег по службі чи керівництва, так і інших осіб, з якими по службі доводиться контактувати державним службовцям. Щоб не допустити порушень у цій сфері, необхідно вживати передбачені адміністративним законодавством заходи, які спрямовані на захист прав державних службовців. Зроблено висновок, що до адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців у сфері службових відносин слід віднести: 1) оскарження в адміністративному чи судовому порядку рішень, дій чи бездіяльності керівництва, що порушують права державних службовців; 2) юридична та політична відповідальність керівництва за вчинки, що порушують права державних службовців; 3) заходи щодо відновлення правового статусу державного службовця (наприклад, відновлення на посаді державної служби за рішенням суду); 4) нормативно визначені вимоги до порядку реалізації принципу субординації в службових відносинах; 5) нормативно визначені вимоги до порядку виконання наказу (розпорядження) чи доручення керівника. Доведено, що до адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців від незаконного звільнення з публічної служби відносяться: 1) оскарження в судовому порядку рішень про незаконне звільнення з посади державної служби; 2) юридична та політична відповідальність керівництва за рішення про незаконне звільнення особи з посади державної служби; 3) відновлення на посаді державної служби за рішенням суду).

**Ключові слова:** публічна служба, публічні службовці, державна служба, державні службовці, адміністративно-правові засоби, адміністративний порядок оскарження, судовий порядок оскарження, правовий статус державного службовця, права державного службовця, юридична відповідальність, політична відповідальність, дисциплінарна відповідальність, звільнення з посади, незаконне звільнення.

The article examines the administrative and legal means of protecting the rights of civil servants in the field of official relations and against illegal dismissal from public service. It has been found that civil servants are the most common group of public servants in Ukraine, and therefore, on the example of civil servants, we propose to consider the peculiarities of administrative and legal means of protecting the rights of civil servants in the field of official relations and against illegal dismissal from public service. It is proposed to divide civil servant rights into six groups, depending on the scope of implementation: 1) rights in the field of official integrity; 2) career rights; 3) material and technical support and social protection rights; 4) rights regarding personal security and integrity; 5) rights that additionally ensure the effectiveness of the exercise of powers by the relevant local self-government body; 6) rights in the sphere of public activity. It was established that the fact that the rights of civil servants are enshrined in national legislation does not exclude cases of violation of these rights by colleagues or management, as well as by other persons with whom civil servants have to come into contact in the course of their work. In order to prevent violations in this area, it is necessary to take measures provided for by administrative legislation, which are aimed at protecting the rights of civil servants. It was concluded that administrative and legal means of protecting the rights of civil servants in the field of official relations should include: 1) appeal in an administrative or judicial procedure of decisions, actions or inaction of the management that violate the rights of civil servants; 2) legal and political responsibility of management for acts that violate the rights of civil servants; 3) measures to restore the legal status of a civil servant (for example, reinstatement in a civil service position by a court decision); 4) normatively determined requirements for the procedure for implementing the principle of subordination in official relations; 5) normatively determined requirements for the procedure for the execution of an order (order) or assignment of the manager. It has been proven that administrative and legal means of protecting the rights of civil servants against illegal dismissal from public service include: 1) appeal in court of decisions on illegal dismissal from public service; 2) legal and political responsibility of management for the decision to illegally dismiss a person from a civil service position; 3) reinstatement in a civil service position by a court decision).

**Key words:** public service, public servants, public service, public servants, administrative and legal means, administrative appeal procedure, judicial appeal procedure, legal status of a public servant, rights of a public servant, legal responsibility, political responsibility, disciplinary responsibility, dismissal from office, illegal dismissal.

**Постановка проблеми.** Нормативно-правові акти України, які закріплюють правовий статус публічних службовців, передбачають також і набір адміністративно-правових засобів захисту прав публічних службовців у сфері службових відносин. Слід підкреслити, що проблема систематизації законодавства про публічну службу виникла ще в кінці 90-х років ХХ століття, втім і сьогодні спостерігається розпорошеність нормативно-правових актів, які закріплюють правовий статус публічних службовців та гарантії його реалізації. Наприклад, Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [1], який є одним із головних нормативно-правових актів,

що регулюють сферу публічної служби, закріплює перелік прав, якими користуються службовці органів місцевого самоврядування. Зокрема, в залежності від сфери, де такі права реалізуються, їх можна поділити на п'ять груп:

1) права у сфері службової доброчесності – «на повагу особистої гідності, справедливе і шанобливе ставлення до себе з боку керівників, співробітників і громадян» [1, ст. 9];

2) права з питань кар'єри: «на просування по службі відповідно до професійної освіти, результатів роботи та атестації; на отримання інформації щодо матеріалів своєї особової справи та на ознайомлення з іншими документами, що стосуються проходження особою служби

в органах місцевого самоврядування; на отримання від керівників органу місцевого самоврядування відповідних пояснень та на надання особистих пояснень» [1, ст. 9];

3) права матеріально-технічного забезпечення та соціального захисту: «на оплату праці залежно від посади, яку особа займає, рангу, який їй присвоєно, якості, досвіду та стажу роботи; на необхідні для високопродуктивної роботи умови праці; на соціальний захист» [1, ст. 9];

4) права щодо особистої безпеки та недоторканості: «на безпечні умови праці; на правовий захист; на проведення службового розслідування з метою спростування безпідставних, на думку особи, звинувачень або підозри щодо неї; на захист своїх законних прав та інтересів в публічно-владних органах як в адміністративному, так і судовому порядку» [1, ст. 9];

5) права, які додатково забезпечують ефективність реалізації повноважень відповідним органом місцевого самоврядування – «на отримання від організацій, незалежно від їх підпорядкування та форм власності, та окремих осіб в порядку, встановленому законодавством, матеріали та інформацію, які необхідні особі для виконання своїх службових обов'язків» [1, ст. 9].

Подібні переліки прав публічних службовців містяться і в інших нормативно-правових актах – Законах України «Про статус народного депутата України» [2, ст. 10-23], «Про судоустрій та статус суддів» [3, ст. 56], «Про прокуратуру» [4, ст. 19] і ін. Втім, найбільше коло суб'єктів у сфері публічної служби охоплюється Законом України «Про державну службу» [5], адже державні службовці проходять службу не тільки в органах виконавчої влади, а й в Офісі Президента України, судових органах (якщо мова йде не про посаду судді), в прокуратурі (окрім посад прокурорів) тощо. Державні службовці є найпоширенішою групою публічних службовців в Україні, а тому на прикладі державних службовців і пропонуємо розглянути особливості адміністративно-правові засоби захисту прав державних службовців у сфері службових відносин та від незаконного звільнення з публічної служби.

Сказане вище свідчить про актуальність теми наукової публікації як для розвитку науки адміністративного права, так і вдосконалення національного законодавства у сфері публічної служби.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Механізми адміністративно-правового захисту прав осіб в публічно-правовій сфері досліджувались в працях таких вчених як В.Б. Авер'янов, В.М. Бевзенко, О.М. Капля, В.К. Колпаків, О.В. Кузьменко, М.В. Лошицький, Р.С. Мельник, В.В. Серета, В.В. Яковлев та ін. Втім, замало уваги приділяється в спеціальній літературі адміністративно-правовим засобам захисту прав державних службовців у сфері службових відносин та безпосередньо засобам їх захисту від незаконного звільнення з публічної служби.

**Метою статті** є виявлення та аналіз адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців у сфері службових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Закон України «Про державну службу» [5] закріплює перелік загальних прав державного службовця, які в залежності від сфери їх реалізації можна поділити на шість груп:

1) права у сфері службової доброчесності – «на повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб; на чітке визначення посадових обов'язків» [5, ст. 7];

2) права за питань кар'єри: «на професійне навчання відповідно до потреб державного органу; на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків; на безперешкодне ознайомлення з документами про проходження особою державної служби, у тому числі висновками щодо результатів оцінювання його службової діяльності» [5, ст. 7];

3) права матеріально-технічного забезпечення та соціального захисту: «на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення; на оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби; на відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до вимог чинного законодавства» [5, ст. 7];

4) права щодо особистої безпеки та недоторканості: «на участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів; на оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності; на захист від незаконного переслідування з боку державних органів та їх посадових осіб у разі повідомлення про факти порушення вимог Закону України «Про державну службу»; на проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри» [5, ст. 7];

5) права, які додатково забезпечують ефективність реалізації повноважень відповідним органом місцевого самоврядування – «на отримання від організацій всіх форм власності необхідної інформації з питань, що належать до повноважень державного службовця, у випадках та порядку, встановлених законодавством» [5, ст. 7];

6) права у сфері громадської активності – «на участь у діяльності об'єднань громадян, крім політичних партій» [5, ст. 7].

При цьому законодавець підкреслює, що перелік прав державного службовця, який закріплений в ст. 7 Закону «Про державну службу» [5, ст. 7], не є вичерпним, адже додаткові права можуть надаватись державним службовцям на підставі підзаконних актів (зокрема, положень про структурні підрозділи державних органів) та на підставі посадових інструкцій.

Факт закріплення в національному законодавстві прав державних службовців не виключає випадків порушення цих прав як з боку колег по службі чи керівництва, так і інших осіб, з якими по службі доводиться контактувати державним службовцям. Щоб не допустити порушень у цій сфері, необхідно вживати передбачені адміністративним законодавством заходи, які спрямовані на захист прав державних службовців. Самі ж адміністративно-правові заходи захисту є однією із правових гарантій забезпечення реалізації правового статусу державного службовця.

Перш ніж запропонувати власне бачення системи адміністративно-правових заходів, що забезпечують захист прав державних службовців у сфері службових відносин, звернемося, по-перше, до аналізу змісту поняття «службові відносини» та його кореляції із закріпленими національним законодавством правами державного службовця.

Наприклад, автори навчально-методичного посібника «Службове право України» вважають, що державні відносини це «відносини, які виникають у сфері державної служби; пов'язані з проходженням державної служби й урегульовані законодавством про державну службу» [6, с. 17]. Далі пояснюється, що оскільки ці відносини виникають у сфері державної служби – вони набувають властивостей цієї служби, тобто стають «державно-службовими відносинами».

З усіма цими висловлюваннями погоджуємось, але є певні уточнення та доповнення з нашого боку. Наприклад, стверджується, що до службових відносин належать відносини, які «пов'язані з проходженням державної служби й урегульовані законодавством про державну службу» [6, с. 17].

По-перше, виникає питання: «Проходження державної служби пов'язується виключно із реалізацією державним службовцем своїх посадових обов'язків чи до неї нале-

жать і відносини щодо реалізації права на відпустку?». На нашу думку, «робочий час» (безпосереднє виконання особою службових обов'язків) та «час відпочинку» (наприклад, відпустка, коли особа відпочиває від виконання своїх службових обов'язків) це той важливий критерій, який допомагає розділити між собою службові відносини та відносини, які пов'язані із проходженням державної служби, але які не є «державно-службовими» за суттю.

По-друге, не всі відносини, що регулює Закон України «Про державну службу» є, на нашу думку, державно-службовими. Наприклад, вказаний нормативно-правовий акт у Главі 2 Розділу IV закріплює порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [5, ст. 22–30]. Мова йде про, так звані, конкурсні процедурні відносини, які не є за своєю суттю державно-службовими, але які тісно із ними зв'язані.

По-третє, якщо мова йде про службові відносини в широкому розумінні, тобто не тільки про ті, що виникають в органах державної влади, а й в органах місцевого самоврядування, то термін «державно-службові відносини» втрачає своє методологічне значення. У зв'язку із цим, пропонуємо замінити на термін «владно-службові відносини», який, по-перше, має більш широку сферу свого використання (характеризує і державно-службові і муніципально-службові відносини), по-друге, не розповсюджується приватно-правову сферу, де для цього використовують інший термін «управлінські відносини», «відносини підпорядкування» і ін.

Отже, пропонуємо предмет службового права як частини адміністративного права розглядати як синтез двох видів суспільних відносин: а) владно-службові; б) інші тісно пов'язані із владно-службовими відносинами. До службових же відносин пропонуємо відносити тільки ті, які пов'язані із реалізацією державним службовцем службових прав, обов'язків і обмежень.

Таким чином, не всі права державних службовців, які були перелічені вище і які закріплюються ст. 7 Закону України «Про державну службу» [5], реалізуються в сфері владно-службових відносин. Наприклад, така група прав державних службовців як «права у сфері громадської активності», а також окремі права «матеріально-технічного забезпечення та соціального захисту» і права у сфері «особистої безпеки та недоторканості» взагалі позбавлені владно-службового характеру.

Цікаву систему адміністративно-правових засобів захисту прав приватних осіб в публічно-правовій сфері пропонує Б. Мельниченко. Вчена вказує, що до таких засобів захисту слід відносити: «1) адміністративну медіацію; 2) адміністративне оскарження; 3) притягнення винних посадових осіб публічної адміністрації до спеціальної дисциплінарної відповідальності; 4) відшкодування шкоди, завданої незаконними діями (бездіяльністю) суб'єктів публічної адміністрації; 5) засоби самозахисту – легальні засоби протесту» [7, с. 67].

З огляду на запропоноване вище визначення «службових відносин» та на запропонований Б. Мельниченко перелік адміністративно-правових засобів захисту прав приватних осіб в публічно-правовій сфері проаналізуємо сучасну систему адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців у сфері службових відносин.

Б. Мельниченко пропонує використовувати термін «адміністративна медіація» і стверджує, що «ефективність медіації як форми/засобу регулювання конфліктів та спорів у різних проявах суспільного життя на сьогодні вже не викликає сумнівів» [7, с. 67]. Владно-службові відносини є адміністративними відносинами, а Закон України «Про медіацію» зазначає, що дія його норм розповсюджується «на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфлік-

тів (спорів), у тому числі адміністративних» [8, ст. 3]. Адміністративні спори можуть вирішуватись в адміністративному [9, ст. 16] та судовому порядку [10]. Тобто на теоретичному рівні використання медіації при виникненні спору у сфері службових відносин допускається не тільки в межах адміністративного судочинства, а й при вирішенні такого спору в адміністративному порядку [5, ст. 11]. З точки зору практики, виникає багато застережень та обмежень щодо об'ємів використання медіації під час розгляду скарг в адміністративному порядку, що в достатній мірі ще не досліджувалося в спеціальній літературі. Більш того, адміністративну медіацію розглядають в спеціальній літературі переважно як важливий елемент сучасного адміністративного правосуддя [11, с. 180–185].

На нашу думку, медіацію не слід окремо виділяти серед адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців у сфері службових відносин, адже вона є лише альтернативною формою регулювання публічно-правового спору, тоді як сам публічно-правовий спір вирішується завдяки існуванню інших дієвих засобів захисту – можливість оскарження в адміністративному (захист в адміністративному порядку) та судовому порядку (судовий захист), якщо публічний службовець вважає, що його права в сфері службових відносин були порушені.

Відповідно, дієвими адміністративно-правовими засобами захисту прав державних службовців у сфері службових відносин є оскарження в адміністративному та судовому порядку.

Б. Мельниченко до адміністративно-правових засобів захисту приватних осіб у публічно-правовій сфері відносить «притягнення винних посадових осіб публічної адміністрації до спеціальної дисциплінарної відповідальності» [7, с. 67]. На нашу думку, коли мова йде про «відповідальність публічних службовців», то слід більш широко трактувати це правове явище, тобто не звужуючи його тільки до дисциплінарної відповідальності. Мова повинна йти про юридичну відповідальність (наприклад, про кримінальну і дисциплінарну) та політичну відповідальність, адже керівник, який грубо порушив права державного службовця в сфері службових відносин, може понести не тільки юридичну відповідальність (наприклад, у вигляді дисциплінарного стягнення «звільнення із займаної посади»), а й політичну (зокрема, у вигляді відставки міністра чи його заступників).

До адміністративно-правових засобів захисту приватних осіб у публічно-правовій сфері Б. Мельниченко також відносить «відшкодування шкоди, завданої незаконними діями (бездіяльністю) суб'єктів публічної адміністрації» [7, с. 67]. Стаття 245 КАС України передбачає можливість адміністративного суду при задоволенні позову прийняти рішення і про «стягнення з відповідача – суб'єкта владних повноважень коштів на відшкодування шкоди, заподіяної його протиправними рішеннями, дією або бездіяльністю» [10, ст. 245]. Тобто згідно положень КАС України відшкодування шкоди можливе особі, яку, наприклад, незаконно звільнили з посади державного службовця, втім судові рішення про відшкодування завданої шкоди є результатом звернення особи до адміністративного суду та несуть компенсаційний характер. На нашу думку, відшкодування на підставі рішення адміністративного суду шкоди, завданої особі незаконними діями (бездіяльністю) суб'єктів публічної адміністрації, не слід розглядати як окремий адміністративно-правовий засіб захисту прав державних службовців у сфері службових відносин. Воно є лише одним із наслідків судового захисту особи, яка звернулася до адміністративного суду із позовом. Інша ситуація виникає у тих випадках, коли рішення адміністративного суду несуть не компенсаційний, а правовідновлювальний характер. Наприклад, адміністративний суд не тільки визнає рішення про звільнення державного службовця

незаконним, а й зобов'язує відповідну адміністрацію відновити особу на посаді державної служби. Відновлення особи через суд на посаді державного службовця є одним важливих та суттєвих адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців у сфері службових відносин.

Стосовно засобів самозахисту, які, на думку Б. Мельниченко, є важливими адміністративно-правовими засобами захисту прав приватних осіб у публічно-правовій сфері, вважаємо, що у сфері службових відносин їх виділяти недоречно. По-перше, «самозахист» це термін цивільного права (тобто галузі приватного права), який в сфері публічного права не використовується. По-друге, в цивільному праві достатньо широко трактується зміст поняття «самозахист», яке розповсюджується як на договірні, так і позадоговірні відносини [12, с. 266]. З цих позицій, факт звернення особи з позовом до адміністративного суду теж можна було б розглядати як акт самозахисту.

Окрім зазначених вище адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців, аналіз положень Закону України «Про державну службу» дозволяє виділити ще два. По-перше, це наявність в національному законодавстві вимог до порядку реалізації принципу субординації в службових відносинах. Так, ст. 9 Закону України «Про державну службу» закріплює:

– «державний службовець діє виключно у межах повноважень, визначених законом, і підпорядковується своєму безпосередньому керівнику або особі, яка виконує його обов'язки, чи особі, визначеній у контракті про проходження державної служби» [5, ст. 9];

– «державний службовець зобов'язаний виконувати накази (розпорядження), доручення керівника, які видані в межах його повноважень і стосовно яких не виникають сумніви щодо їх законності» [5, ст. 9];

– «державний службовець під час виконання своїх обов'язків не зобов'язаний виконувати доручення працівників патронатної служби» [5, ст. 9].

По-друге, до адміністративно-правових засобів захисту прав слід віднести наявність нормативно визначених вимог до порядку виконання наказу (розпорядження) чи доручення керівника. Закон України «Про державну службу» закріплює:

– вимоги до змісту наказу (розпорядження) чи доручення (наприклад, має містити конкретне завдання, інформацію про особу, відповідальну за виконання, тощо) [5, ст. 9];

– вимоги до форми наказу (розпорядження) чи доручення (наприклад, наказ має бути письмовим, тоді як доручення може бути як в письмовій, так і усній формі) [5, ст. 9];

– вимоги до порядку виконання наказу (розпорядження) чи доручення, стосовно яких існують сумніви щодо їх законності [5, ст. 9].

**Висновки.** На підставі проведеного дослідження зроблено наступні висновки.

Запропоновано в залежності від сфери реалізації поділяти права державного службовця на шість груп: 1) права у сфері службової добросовісності; 2) права з питань кар'єри; 3) права матеріально-технічного забезпечення та соціального захисту; 4) права щодо особистої безпеки та недоторканості; 5) права, які додатково забезпечують ефективність реалізації повноважень відповідним органом місцевого самоврядування; 6) права у сфері громадської активності.

Зроблено висновок, що до адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців у сфері службових відносин слід віднести: 1) оскарження в адміністративному чи судовому порядку рішень, дій чи бездіяльності керівництва, що порушують права державних службовців; 2) юридична та політична відповідальність керівництва за вчинки, що порушують права державних службовців; 3) заходи щодо відновлення правового статусу державного службовця (наприклад, відновлення на посаді державної служби за рішенням суду); 4) нормативно визначені вимоги до порядку реалізації принципу субординації в службових відносинах; 5) нормативно визначені вимоги до порядку виконання наказу (розпорядження) чи доручення керівника.

Доведено, що до адміністративно-правових засобів захисту прав державних службовців від незаконного звільнення з публічної служби відносяться: 1) оскарження в судовому порядку рішень про незаконне звільнення з посади державної служби; 2) юридична та політична відповідальність керівництва за рішення про незаконне звільнення особи з посади державної служби; 3) відновлення на посаді державної служби за рішенням суду).

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 33. Ст. 175.
2. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 3. Ст. 17.
3. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 31. Ст. 545.
4. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 2–3. Ст. 12.
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.
6. Біла-Тіунова Л.Р., Даниленко Ю.С., Негара Р.В. Службове право України : навч.-метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 360 с.
7. Мельниченко Б. Адміністративно-правові засоби захисту прав, свобод та інтересів приватних осіб у сфері публічного управління. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: "Юридичні науки"*. 2022. № 2 (34). С. 64–69.
8. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. *Відомості Верховної Ради*. 2022. № 7. Ст. 51.
9. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 47. ст. 256.
10. Кодекс адміністративного судочинства України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36, № 37. Ст. 446.
11. Меленко О.В., Стратій О.В., Гриндей Л.М. Адміністративна медіація у світлі інституційних перетворень в Україні. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право*. 2021. Випуск 68. С. 180–185.
12. Ткачук А.В. Підходи до розуміння самозахисту як способу захисту цивільних прав. *Нове українське право*. 2022. Вип. 2. С. 264–269.