

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 349.2 (477)

Уляна Бек

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільного права та процесу
ulyana.bek@gmail.com

Зоряна Добош

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільного права та процесу
zdobosh7@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ НАЯВНОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

© Бек У., Добош З., 2017

На основі системного аналізу загальнотеоретичних та галузевих досліджень запропоновано розглядати юридичний факт наявності трудових відносин як дію, виражену в формі трудового договору між працівником та роботодавцем або рішення суду, що набрало законної сили. Ця дія зумовлює правові наслідки у межах трудових відносин, відносин із загальнообов’язкового державного соціального страхування та відносин із соціального забезпечення працівника. Залежно від мети заявника, виділено такі категорії судових спорів щодо встановлення факту наявності трудових відносин: підтвердження тривалості страхового стажу працівника; зобов’язання роботодавця вжити заходів щодо забезпечення реалізації трудових прав працівника; оскарження постанови про притягнення роботодавця до відповідальності за порушення трудового законодавства.

Ключові слова: юридичний факт; трудовий договір; трудові правовідносини; працівник; роботодавець; страховий стаж; відповідальність роботодавця.

Уляна Бек, Зоряна Добош

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ФАКТА НАЛИЧИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ

На основе системного анализа общетеоретических и отраслевых исследований предложено рассматривать юридический факт наличия трудовых отношений как действие, выраженное в форме трудового договора между работником и работодателем или решения суда, вступившего в законную силу. Это действие предопределяет правовые последствия в рамках трудовых отношений, отношений с общеобязательного государственного социального страхования и отношений по социальному обеспечению работника. В зависимости от цели заявителя, выделены такие категории судебных споров по установлению факта наличия трудовых отношений: подтверждение

продолжительности страхового стажа работника; обязательства работодателя принять меры по обеспечению реализации трудовых прав работника; обжалование постановления о привлечении работодателя к ответственности за нарушение трудового законодательства.

Ключевые слова: юридический факт; трудовой договор; трудовые правоотношения; работник; работодатель; страховой стаж; ответственность работодателя.

Ulyana Bek

Institute of Jurisprudence and Psychology
Lviv Polytechnic National University,
Department of Civil Law and Procedure
Ph. D.

Zoriana Dobosh

Institute of Jurisprudence and Psychology
Lviv Polytechnic National University,
Department of Civil Law and Procedure
Ph. D.

FEATURES OF INSTALLATION OF THE PRESENCE OF LABOR RELATIONS IN THE LEGAL ORDER

On the basis of systematic analysis of general theoretical and branch studies, it is proposed to consider the legal fact of the existence of labor relations as an act expressed in the form of an employment contract between an employee and the employer or a court decision which has become legally binding, which (action) causes legal consequences within the framework of labor relations, relations with compulsory state social insurance and relations with employee social security. Depending on the purpose of the applicant, the following categories of court disputes are established to establish the fact of the existence of labor relations: confirmation of the length of the employee's period of insurance; the obligation of the employer to take measures to ensure the implementation of labor rights of the employee; appeal against the decision to bring the employer to liability for violation of labor legislation.

Key words: legal fact; employment contract; labor relations; employee; employer; insurance experience; employer's responsibility.

Постановка проблеми. Трудові відносини між роботодавцем та працівником завжди залишаються у центрі уваги як законодавця, так і представників наукової плеяди. Такий інтерес насамперед викликаний тим, що саме у процесі трудової діяльності особа отримує заробітну плату, яка є основним засобом забезпечення її самої та членів її сім'ї. Поза тим, перебування у трудових правовідносинах є для відповідного працівника основною передумовою отримання соціального забезпечення, адже з моменту укладення трудового договору особа автоматично набуває статусу не лише працівника, але також застрахованої особи, що свідчить про її участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та відповідно про набуття нею страхового стажу.

Незважаючи на соціальну значущість трудової діяльності та посилення державного контролю у відповідній сфері, все ж спостерігаємо чимало порушень трудових прав працівників, основним серед яких є відмова роботодавця належно оформити трудові відносини з працівником, що зумовлено його небажанням організувати трудову діяльність особи у порядку, визначеному законодавством. Насамперед мається на увазі виплата заробітної плати у розмірі не нижчому, ніж мінімальний; сплата єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; створення належних, безпечних та здорових умов праці; організація робочого часу та часу відпочинку тривалістю, що відповідає законодавчо закріпленим нормативам.

І якщо на етапі виникнення трудових відносин працівник погоджується на працю без її юридичного оформлення, то у майбутньому, особливо коли ідеться про невиплату заробітної плати чи виплату її у заниженому розмірі або про необхідність отримати пенсійне забезпечення, працівнику все ж доводиться встановити факт наявності трудових відносин.

Чи не єдиним засобом доказування наявності таких відносин, особливо у випадку ліквідації юридичної особи-роботодавця або коли роботодавець заперечує відповідний факт, є звернення до суду. Судовий порядок встановлення факту перебування у трудових відносинах різниться та має певні особливості, залежно від мети, для якої такий факт встановлюється, а також від позиції сторін щодо наявності відповідного факту.

Аналіз дослідження проблеми. Поняття юридичного факту стало предметом наукових досліджень чималої кількості як радянських (Н. Г. Александрова, С. С. Алексеева, С. Ф. Кечек'ян, В. С. Нересанц), так і сучасних науковців-теоретиків (В. В. Копейчикова, Л. А. Морозової, Л. А. Луць, А. В. Полякова, В. Н. Протасова, П. М. Рабіновича). Окремо досліджували особливості юридичних фактів у трудових відносинах В. В. Єрьоменко, М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Л. В. Солодовник. Однак, незважаючи на такий інтерес до самого поняття юридичного факту, все ж питання встановлення у судовому порядку юридичних фактів, зокрема факту перебування у трудових відносинах, не зайняло належного місця у системі галузевих досліджень.

Мета статті полягає у тому, щоб на підставі системного аналізу судової практики визначити основні аспекти та особливості встановлення у судовому порядку юридичного факту перебування працівника у трудових правовідносинах.

Виклад основного матеріалу. Категорія “юридичний факт” не є новою як для загальнотеоретичної науки, так і для науки трудового права. Теорію юридичних фактів досліджувало чимало радянських теоретиків [1, с. 212–213; 2; 3, с. 215–218]. Незважаючи на численні загальнотеоретичні напрацювання про юридичні факти, це питання не втратило своєї актуальності й сьогодні [4; 5]. Кожен з науковців намагається дати своє визначення цього поняття. Однак аналіз таких досліджень підтверджує, що вчені використовують традиційний перелік ознак, притаманних цьому поняттю.

Однією із таких ознак називають те, що юридичний факт є обставиною, яка реально існує. Незважаючи на таку широку палітру термінів, якими послуговуються у науковій літературі для позначення відповідної ознаки, суть її зводиться до того, що юридичним фактом завжди є виражені зовні явища чи обставини. Зовнішнім вираженням факту перебування у трудових відносинах є трудовий договір, який може бути виражений у формі наказу чи розпорядження роботодавця, а також повідомлення органу державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу (ч. 3 ст. 24 КЗпП України) [6].

Доволі поширені ситуації, коли роботодавець та працівник, не укладаючи трудового договору, вступають у фактичні трудові відносини між собою. У такому разі відсутня зовнішня форма вираження юридичного факту. Відповідно немає підстав говорити про наявність юридичного факту та про його здатність зумовлювати правові наслідки. Чинне законодавство передбачає альтернативний спосіб доведення наявності цього юридичного факту, а відповідно його зовнішнього вираження. Таким способом є звернення у судовому порядку із вимогою встановити наявність трудових відносин. Тому вважаємо, що рішення суду, яким встановлено факт наявності трудових відносин, є ще однією альтернативною формою зовнішнього вираження відповідного юридичного факту.

Формулюючи поняття юридичного факту, також наголошують на тому, що цей факт має бути передбачений нормою права [7, с. 8; 8, с. 167]. Юридичний факт перебування у трудових відносинах чітко визначений нормами трудового законодавства, зокрема Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України).

Юридичний факт як правову категорію ідентифікують також наслідки, які він зумовлює [9, с. 401; 10, с. 13; 7, с. 20]. У літературі сформувалися різні підходи щодо зумовлюваних юридичними фактами наслідків. Зокрема, окремі науковці вважають, що юридичні наслідки зумовлюють

виникнення, зміну або припинення правовідносин [10, с. 14; 11, с. 207] або ж створюють, змінюють чи припиняють суб'єктивні права та обов'язки [12, с. 81]. У літературі трапляється також дещо ширший підхід до поняття юридичного факту, який зумовлює можливість настання правових наслідків поза правовідносинами [13, с. 242]. За словами О. Ф. Скакуна, юридичні факти можуть спричиняти наслідки, які не втілюються у правовідносинах, тому не варто їх “прив'язувати” лише до правовідносин [11, с. 401–402]. Однак, аналізуючи перебування у трудових правовідносинах як юридичний факт, робимо висновок про доцільність обмеження юридичних наслідків цього факту вузьким змістом. Безперечно, перебування у трудових відносинах зумовлює правові наслідки не лише у відносинах праці між конкретними працівником та роботодавцем. Юридичні наслідки цього факту виходять за межі цих правовідносин, однак проявляються у інших. Наприклад, у відносинах загальнообов'язкового державного соціального страхування, відносинах пенсійного забезпечення, відносинах із забезпечення соціальними допомогам та послугами тощо.

Необхідно також звернути увагу на видову характеристику юридичних фактів за вольовим критерієм на дії та події, що має важливе значення для комплексного дослідження поняття юридичного факту перебування у трудових правовідносинах [3, с. 379–380; 14, с. 678–679]. У науковій літературі юридичні події зазвичай розглядають як обставини, настання яких не залежить від волі та свідомості людини, своєю чергою, дії – як вольову поведінку людей, зовнішнє вираження волі та свідомості громадян, волі організацій і суспільних утворень [9, с. 405–411]. Зважаючи на юридичну природу досліджуваного юридичного факту, робимо висновок, що перебування у трудових правовідносинах є дією, яка залежить від волі двох суб'єктів – роботодавця та працівника. Саме з їх ініціативи відбувається укладення трудового договору, який і є зовнішнім вираженням цього факту.

Отже, підсумовуючи вищенаведене, пропонуємо визначення юридичного факту наявності трудових правовідносин. Це передбачена нормами трудового законодавства дія, виражена у формі трудового договору між працівником та роботодавцем або рішення суду, що набрало законної сили. Ця дія зумовлює правові наслідки у межах трудових відносин, відносин із загальнообов'язкового державного соціального страхування та відносин із соціального забезпечення працівника.

На етапі виникнення трудових правовідносин сторони не усвідомлюють усієї значущості належної фіксації факту укладення трудового договору або ж не бажають настання наслідків, які цей факт зумовить. Тому надалі виникає необхідність у судовому порядку встановлювати наявність трудових відносин між роботодавцем та працівником.

Систематизувавши судову практику щодо вирішення питання про встановлення факту перебування у трудових правовідносинах, виділяємо три категорії таких судових справ.

До першої категорії належить встановлення факту перебування конкретного працівника у трудових правовідносинах із конкретним роботодавцем. Розгляд цієї категорії справ відбувається у порядку окремого провадження за заявою самого працівника. Відповідно до п. 1 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 5 “Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення”, в порядку окремого провадження розглядаються справи про встановлення фактів, якщо: згідно із законом такі факти породжують юридичні наслідки, тобто від них залежить виникнення, зміна або припинення особистих чи майнових прав громадян; чинним законодавством не передбачено іншого порядку їх встановлення; заявник не має іншої можливості одержати або відновити загублений чи знищений документ, який посвідчує факт, що має юридичне значення; встановлення факту не пов'язується з подальшим вирішенням спору про право [15].

Під час розгляду цієї категорії справ суди встановлюють: чи відсутні інші позасудові способи встановлення цього юридичного факту; з якою метою необхідно його встановити; якими доказами у справі сторона доводить свої вимоги.

Неможливість іншим, відмінним від судового, способом довести факт наявності трудових відносин може спричинитись різними обставинами. Наприклад, підприємство, на якому раніше працювала особа, ліквідовано, а необхідні документи не збереглися. Або ж накази, розпорядження про прийняття на роботу працівника чи інші документи, які могли б підтвердити працю особи у конкретного роботодавця, знищені внаслідок стихійного лиха чи викрадені під час вчинення злочину.

Якщо існує можливість у позасудовому порядку довести факт перебування у трудових відносинах з роботодавцем, суд відмовляє у задоволенні відповідної заяви. Зокрема, Полтавський районний суд Полтавської області відмовив у встановленні факту перебування у трудових відносинах, посилаючись на те, що вказані відомості містяться в трудовій книжці, виданій на ім'я заявника [16].

Як засвідчує аналіз судової практики, питання про встановлення факту перебування у трудових правовідносинах виникає уже після їх припинення у зв'язку з необхідністю підтвердити наявність страхового стажу, потрібного для призначення пенсії чи іншого виду соціального захисту [17; 18].

Питання стосовно доведення перед судом факту наявності трудових відносин доволі складне. Здебільшого основним доказом у справі є покази свідків, тобто осіб, які одночасно із заявником працювали у роботодавця і можуть підтвердити не лише сам факт роботи, але також її тривалість [19].

Підсумовуючи, можемо виділити такі особливості встановлення юридичного факту перебування працівника у трудових правовідносинах у порядку окремого провадження: 1) встановлюється за заявою самого працівника після припинення фактичних трудових відносин; 2) відсутні позасудові способи встановлення; 3) метою є підтвердження наявності у працівника страхового стажу визначеної тривалості; 4) основним доказом у справі є показання свідків.

Друга категорія справ щодо встановлення юридичного факту перебування у трудових правовідносинах розглядається у порядку позовного провадження. У цьому випадку існує спір між роботодавцем та працівником щодо наявності між ними трудових правовідносин. Здебільшого позивачем у цій категорії справ є заявник, який доводячи факт перебування у трудових правовідносинах із відповідачем має намір зобов'язати останнього вчинити певні дії. Наприклад, виплатити заробітну плату [20], здійснити запис у трудову книжку [21] тощо.

Для прикладу, Деснянський районний суд міста Чернігова, розглядаючи справу № 750/12486/16-ц про встановлення факту перебування у трудових відносинах, стягнення заборгованості із заробітної плати, задовольнив позовні вимоги, посилаючись на доведеність факту наявності трудових відносин між позивачем та відповідачем. Доказами у цій справі слугували: видавання довіреності відповідачем на позивача; здійснення діяльності позивачем, яка відповідає видам діяльності за КВЕД, зазначеним в установчих документах роботодавця на автомобілі, власником котрого є саме роботодавець; а також показання свідків [22].

Особливостями судового розгляду цієї категорії справ вважаємо: 1) питання про встановлення факту наявності трудових відносин розглядається у контексті наявності підстав для задоволення позовних вимог про зобов'язання роботодавця вчинити певні дії; 2) роботодавець заперечує наявність (на момент розгляду спору чи у минулому) трудових відносин з працівником.

І, нарешті, третя категорія справ стосується доведення факту перебування у трудових відносинах під час вирішення спорів щодо законності притягнення роботодавця до відповідальності за порушення трудового законодавства.

Згідно з абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) передбачає накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення [6].

Відповідно, у разі виявлення контролюючими органами фактичних трудових відносин, не підтверджених письмовими документами, роботодавець притягається до відповідальності на підставі зазначеної статті. Постанову про притягнення до адміністративної відповідальності може оскаржити у судовому порядку роботодавець.

Як вбачається зі змісту судових рішень, ухвалених у справах щодо законності притягнення роботодавця до відповідальності, основною підставою рішення є доведення факту наявності трудових відносин чи, навпаки, його спростування. Під час розгляду цієї категорії справ роботодавець мотивує незаконність застосування щодо нього штрафних санкцій відсутністю будь-

яких відносин між ним та іншим суб'єктом або ж посилається на те, що між сторонами є відносини, врегульовані нормами цивільного права.

Оскільки саме роботодавець оскаржує постанову про притягнення його до відповідальності за порушення трудового законодавства, то саме на нього покладається обов'язок довести незаконність такої постанови, відповідно і спростувати наявність трудових відносин.

Подекуди, під час розгляду цієї категорії спорів, суд обмежується показаннями особи, з якою, на думку контролюючого органу, роботодавець перебував чи перебуває у трудових правовідносинах. Як один зі засобів доказування під час розгляду цього спору роботодавці використовують також цивільно-правовий договір про надання послуг чи виконання робіт [23].

Питання врегулювання фактичних трудових відносин нормами цивільного права є доволі актуальним, зважаючи на менший обсяг зобов'язань, які виникають у роботодавця. Основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудове законодавство регулює процес трудової діяльності, її організацію. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Виконавець, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик.

За трудовим договором працівника приймають на роботу (посаду), що входить до штату підприємства, для виконання певної роботи (певних функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. Працівникові гарантується заробітна плата, встановлені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації тощо.

Згідно з договором про надання послуг оплачується не процес праці, а її результати, котрі визначають після закінчення роботи, на підставі чого і провадиться їх оплата. Тому, вирішуючи питання щодо наявності трудових чи цивільно-правових відносин між сторонами, суди беруть до уваги порядок розрахунків. Так, суд дійшов висновку про наявність між сторонами саме цивільно-правового договору про надання послуг із продажу квитків, оскільки оплата здійснювалася одразу після виконаної роботи та її розмір залежав від обсягу виконаної роботи/кількості проданих квитків [24].

Підсумовуючи вищезазначене, до особливостей цієї категорії справ зарахуємо: 1) питання про наявність чи відсутність факту перебування у трудових відносинах вирішується за заявою роботодавця і саме на нього покладається обов'язок доводити чи спростовувати цей факт; 2) встановлення факту наявності трудових відносин є підставою притягнення до відповідальності роботодавця за фактичний допуск працівника до роботи без укладення трудового договору; 3) засобами доказування наявності чи відсутності цього факту є показання ймовірного працівника або цивільно-правовий договір між сторонами про надання послуг чи виконання робіт.

Висновки. Резюмуючи вищезазначене, робимо висновок, що юридичний факт наявності трудових правовідносин між роботодавцем та працівником підтверджується у позасудовому (з укладенням трудового договору) або ж у судовому порядку. Рішення суду, яким встановлено факт перебування у трудових відносинах, може бути ухвалено у порядку окремого або позовного провадження, залежно від предмета позову чи заяви, а також від позиції сторін щодо наявності відповідного факту.

Встановлення факту перебування у трудових правовідносинах здійснюється з метою зарахування періоду роботи до страхового стажу, зобов'язання роботодавця виплатити заробітну плату чи вжити інших заходів, спрямованих на забезпечення реалізації трудових прав працівника, або ж довести законність постанови про притягнення роботодавця до відповідальності за фактичний допуск працівника до роботи без укладення трудового договору.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Александров Н. Г. *Право и законность в период развернутого строительства коммунизма* / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1961. – 272 с. 2. Исаков В. Б. *Юридические факты в советском праве* / В. Б. Исаков. – М. : Юрид. лит., 1984. – 144 с. 3. *Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов* / [под общ. ред. В. С. Нерсисянца]. – М. : Норма (Изд. группа Норма-Инфра М), 2001. – 832 с. 4. Копейчиков В. В. *Загальна теорія держави і права* :

навч. посіб. / В. В. Копейчиков. – К., 2000. – 194 с. 5. Луць Л. А. Загальна теорія держави та права : навч.-метод. посіб. (за кредитно-модульною системою) / Л. А. Луць. – К. : Атіка, 2010. – 412 с. 6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – (Додаток до № 50). 7. Сташків Б. І. Юридичні факти в праві соціального забезпечення : монографія / Б. І. Сташків. – Чернігів : Деснянська правда, 2008. – 260 с. 8. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении : монография / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – 349 с. 9. Алексеев С. С. Общая теория права : учебник / С. С. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2008. – 576 с. 10. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2003. – 146 с. 11. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник / О. Ф. Скакун. – К. : Алерта ; КНТ; ЦУЛ, 2009. – 520 с. 12. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с. 13. Иоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Госюриздат, 1961. – 381 с. 14. Общая теория государства и права : академический курс в трех томах / отв. ред. М. Н. Марченко. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Норма, 2007. – Т. 2. – 816 с. 15. Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення : постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-95>. 16. Рішення Полтавського районного суду Полтавської області від 07 червня 2017 року у справі № 545/740/17 [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/66999900>. 17. Рішення Луцького міськрайонного суду Волинської області від 2 березня 2017 року в справі № 161/17815/16-ц [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65386674>. 18. Рішення Київського міськрайонного суду міста Харкова від 3 лютого 2017 року в справі № 640/19522/16-ц [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64580746>. 19. Рішення Хотинського районного суду Чернівецької області від 1 березня 2017 року у справі № 724/245/17 [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65060703>. 20. Рішення Рівненського районного суду Рівненської області від 23 січня 2017 року у справі № 570/1577/16-ц [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64698805>. 21. Рішення Михайлівського районного суду Запорізької області від 10 квітня 2017 року в справі № 321/139/17 [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65929002>. 22. Рішення Деснянського районного суду міста Чернігова від 3 лютого 2017 року в справі № 750/12486/16-ц [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64492136>. 23. Постанова Саксаганського районного суду міста Кривого Рогу від 27 лютого 2017 року в справі № 214/833/17 [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65725495>. 24. Рішення Фастівського міськрайонного суду Київської області від 29 травня 2017 року в справі № 2/381/602/17 [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/67043528>.

REFERENCES

1. Aleksandrov N. H. *Pravo i zakonnost' v period razvernutogo stroitel'stva kommunizma* [Law and legality in the period of the full-scale construction of communism]. Moscow: Hosiuryzdat Publ., 1961. 272 p. 2. Ysakov V. B. *Yuridicheskie fakty v sovetskom prave* [Legal facts in Soviet law]. Moscow : Yuryd. lyt. Publ, 1984. 144 p. 3. *Problemu obshchey teoryu prava y hosudarstva. Uchebnykdlyavuzov* [Problems of the general theory of law and the state. Textbook for high schools]. Pod obshch. red. V. S. Nersesantsa. Moscow :Yzdatel'stvo Publ, 2001. 832 p. 4. Kopeychikov V. V. *Zahal'na teoriya derzhavy i prava :navch. posib.* [General theory of state and law: teach. manual]. Kyiv, 2000. 194 p. 5. Luts' L. A. *Zahal'na teoriya derzhavy ta prava : navchal'no-metodychnyy posibnyk (za kredytno-modul'noyu systemoyu)* [General theory of state and law: a teaching manual (for a credit-module system)].

L. A. Luts'. Kyiv: Atika Publ, 2010. 412 p. 6. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy vid 10 hrudnya 1971 r. No 322-VIII* [Labor Code of Ukraine dated 10 December 1971 r. Number 322-VIII]. Vidomosti Verkhovnoyi Rady URSR. 1971. Annex 50 to the number. 7. Stashkiv B. I. *Yurydychni fakty v pravi sotsial'noho zabezpechennya : monohrafiya* [Legal Facts in the Right to Social Security: monograph]. Chernihiv : Desnyans'ka pravda, 2008. 260 p. 8. Khalfyna R. O. *Obshcheuchenye o pravootnosheniy : monohrafiya* [General doctrine of legal relationship: monograph]. Moscow : Yuryd. lyt. Publ., 1974. 349 p. 9. Alekseev S. S. *Obshchaya teoriya prava : uchebnyk* [General theory of law: a textbook]. Moscow : TK Velby; Yzd-vo Prospekt Publ., 2008. 576 p. 10. Pylypenko P. D. *Pidstavy vynyknennya individual'nykh trudovykh pravovidnosyn* [The grounds for the emergence of individual labor relations]. Kyiv: T-vo "Znannya" Publ., 2003. 146 p. 11. Skakun O. F. *Teoriya prava i derzhavy : pidruchnyk* [Theory of law and state: a textbook]. Kyiv: Alerta ; KNT; CzUL Publ., 2009. 520 p. 12. Procevs'kyj A. Y'. *Metod pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii* [The method of legal regulation of labor relations]. Moscow : Yuryd. lyt. Publ., 1972. 288 p. 13. Y'offe O. S. *Voprosuteory'y' prava* [Questions of the theory of law]. Moscow : Gosyury'zdat Publ., 1961. 381 p. 14. *Obshhaya teoriya gosudarstva y' prava : akademy'chesky'kurs v trextomax* [General theory of state and law: an academic course in three volumes]. Otv. red. M. N. Marchenko. Moscow : Norma Publ., 2007. Vol. 2. 816 p. 15. *Pro sudovu prakty'ku v spravax pro vstanovlennya faktiv, shho mayut' yury'dy'chne znachennya : postanova Plenumu Verxovnoho Sudu Ukrainy' vid 31 bereznya 1995 roku No 5* [On judicial practice in cases on the establishment of facts of legal significance: the resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine of March 31, 1995. No. 5]. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-95>. 16. *Rishennya Poltavs'kogo rajonnogo sudu Poltavs'koyi oblasti vid 07 chervnya 2017 roku u spravi No 545/740/17* [Decision of the Poltava District Court of the Poltava region dated June 7, 2017 in case No. 545/740/17]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/66999900>. 17. *Rishennya Lucz'kogo mis'krajonnogo sudu Voly'n's'koyi oblasti vid 02 bereznya 2017 roku u spravi No 161/17815/16-cz* [The decision of the Lutsk city court of Volyn region from March 2, 2017 in case number 161/17815/16-ts]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65386674>. 18. *Rishennya Ky'yivs'kogo mis'krajonnogo sudu mista Xarkova vid 03 lyutogo 2017 roku u spravi No 640/19522/16-cz* [The decision of the Kyiv City Court of Kharkiv on February 3, 2017 in the case number 640/19522/16-t]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64580746>. 19. *Rishennya Xoty'n's'kogo rajonnogo sudu Chernivecz'koyi oblasti vid 01 bereznya 2017 roku u spravi No 724/245/17* [Decision of the Khotyn district court of Chernivtsi region from March 1, 2017 in case number 724/245/17]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65060703>. 20. *Rishennya Rivnens'kogo rajonnogo sudu Rivnens'koyi oblasti vid 23 sichnya 2017 roku u spravi No 570/1577/16-cz* [Decision of Rivne District Court of Rivne Region dated January 23, 2017 in case number 570/1577/16-ts]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64698805>. 21. *Rishennya My'xajlivs'kogo rajonnogo sudu Zaporiz'koyi oblasti vid 10 kvitnya 2017 roku u spravi No 321/139/17* [The decision of the Mikhailovsky District Court of Zaporizhzhia Oblast dated April 10, 2017 in the case No. 321/139/17]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65929002>. 22. *Rishennya Desnyans'kogo rajonnogo sudu mista Chernigova vid 03 lyutogo 2017 roku u spravi No 750/12486/16-cz* [The decision of the Desniansky district court of the city of Chernihiv from February 3, 2017 in case number 750/12486/16-ts]. Available at : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64492136>. 23. *Postanova Saksagans'kogo rajonnogo sudu mista Kry'vogo Rogu vid 27 lyutogo 2017 roku u spravi No 214/833/17* [Decision of Saksaganskogo district court of the city of Kryvyi Rih from February 27, 2017 in case number 214/833/17]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/65725495>. 24. *Rishennya Fastivs'kogo mis'krajonnogo sudu Ky'yivs'koyi oblasti vid 29 travnya 2017 roku u spravi No 2/381/602/17* [The decision of the Fastov City District Court of Kyiv Region dated May 29, 2017 in the case No. 2/381/602/17]. Available at : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/67043528>.

Дата надходження: 10.06.2017 р.