ЮРИДИЧНІ НАУКИ

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-6-94-12>

УДК 34.340

Золотухіна Л.О., Братішко Н.А.

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВА ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА

Анотація. У статті досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення таких визначень, як: «праця», «правовідносини», «трудові правовідносини». Підкреслюється, що трудові правовідносини є основним видом відносин, що регулюється трудовим законодавством. З урахуванням конструктивного аналізу норм законодавства та точок зору вітчизняних і зарубіжних вчених визначено проблематику, виокремлено характерні ознаки, які властиві трудовим правовідносинам. Врегульовано сутність та особливості трудових правовідносин. В науці трудового права визначення поняття трудових правовідносин проводиться, виходячи із легального визначення трудового договору, що дається в ст. 21 КЗпП. Трудові відносини містять у собі моменти об'єктивної і суб'єктивної волі. Правовідносини можливі тоді, коли існують фактичні трудові відносини, що потребують правової форми, тобто перетворення в правові відносини.

Ключові слова: праця, правові відносини, трудові правовідносини, зміст правовідносин, Кодекс законів про працю.

Zolotukhina Lilia, Bratishko Natalia

Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs

LABOR RELATIONS AS THE BASIS OF THE SUBJECT OF LABOR LAW

Summary. The article examines the theoretical approaches to the interpretation of such definitions as: "labor", "legal relations", "labor relations". It is emphasized that labor relations are the main type of relations governed by labor law. Taking into account the constructive analysis of the norms of the legislation and the points of view of domestic and foreign scientists, the problems are determined, the characteristic features inherent in the labor legal relations are singled out. The essence and features of labor relations are regulated. In the science of labor law, the definition of the concept of labor relations is based on the legal definition of the employment contract, given in Art. 21 of the Labor Code. Labor relations include moments of objective and subjective will. Legal relations are possible when there are actual labor relations that require legal form, ie transformation into legal relations. The employment relationship arises from the moment when the employee has entered into an employment contract with the owner or enterprise and began to perform his employment function. And because for their livelihood and reproduction a person must constantly acquire material goods, livelihoods, labor relations, in contrast to the civil are long, lasting throughout the time of his ability to work. These relations are terminated only at the will of their subjects, in connection with retirement or death of the employee. Labor relations act as a form and condition of the existence of actual labor relations, are a means of concretization and consolidation. In the minds of actual labor relations are always reflected as legal relations, although in reality the latter are only a form of social labor relations. As the relationship between specific subjects, labor relations reflect the personal, subjective will of their participants, which is enshrined in the employment contract, which concluded between the parties. Thus, labor relations are bilateral relations of the employee with the owner or the enterprise created by him on performance for remuneration of work on the stipulated specialty, qualification or position, subject to internal labor regulations, which are a form of fixing subjective labor rights and responsibilities.

Keywords: labor, legal relations, labor relations, the content of legal relations, the Code of Labor Laws.

Постановка проблеми. Праця людини – це головний двигун розвитку та формування сучасного суспільства. Трудові відносини існували майже всю історію людства. Достовірним є той факт, що наймана праця використовувалась 4 тисячі років тому, ще при будівництві єгипетських пірамід. Звичайно, тоді не існувало жодного регулювання цих відносин і всі домовленості щодо праці були усним, що призводило до обману працівників після виконання ним своїх обов'язків.

З цього історичного періоду пройшло вже багато часу і трудові правовідносини значно змінились. На сьогоднішній день, завдання держави – забезпечити належні умов праці найманого робітника і захист їх законних прав та інтересів. Обов'язок уряду полягає у створенні відповідних умов для реалізації громадянам право на працю,

що гарантує кожному рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізувати програми професійно-технічного навчання та перепідготовки кадрів. Поняття трудові правовідносини постійно змінюється і вдосконалюється і тому, ця тема є актуальним науковим пошуком.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема трудових правовідносин завжди була у центрі уваги серед науковців. Прикладом цього є дослідження М. Г. Александрова, В. С. Венедиктова, О. А. Ситницької, О. Я. Лапка, Г. С. Гончарової, В. В. Жернакова, О. Р. Дашковської, А. Сердюка, Н. В. Веренича, В. І. Прокопенка та інших. Однак, незважаючи на важливість категорії, трудові правовідносини для розуміння сутності трудового права ще знаходяться на стадії розробки і розуміються авторами по-різному.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Передумовою формування поняття трудових правовідносин є з'ясування суті й змісту правовідносин взагалі. Сутність правовідношення залишається одна й та ж і не залежить від способу відтворення через визначення поняття в будь-якому вигляді. А дискусії поміж науковцями зосереджені, головним чином, довкола створення найбільш вдалого (повного та універсального) наукового формулювання поняття правового суспільного відношення, що поєднує в собі основні риси, суть, ознаки та сутність досліджуваного поняття. Саме з огляду на те, слід акцентувати увагу на тих основних рисах, властивостях, які окреслюються різними науковцями з метою визначення на їх основі наукового поняття правовідношення.

Мета статті – дослідити поняття трудові правовідносини, визначити ознаки, що їм характерні та уточнити сутності, особливості трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи термін праця, навряд чи можна вивести єдине універсальне уявлення або дати йому доволі вичерпну характеристику. Формулювання можна аналізувати і як соціально-економічну, і як правову категорію, але необхідно погодитися з тим, що праця – це діяльність людини, яка відповідає вимогам принципів усвідомленості, цілеспрямованості, результативності, суспільної корисності та енерговитратності дій. У тлумачному словнику зазначено, що «праця – це робота, заняття, справа, спеціальність, все, що потребує зусиль, старань і турботи; будь-яке напруження тілесних і розумових сил; усе, що стомлює; наслідки роботи, зроблена річ, старатись у чому-небудь, займатись чимось, бути зайнятим, заклопотаним» [1, с. 436].

На думку О. А. Ситницької, праця – цілеспрямована діяльність людини щодо створення, зміни та збереження матеріальних і духовних цінностей, виробництва товарів і послуг для задоволення власних і суспільних потреб. Його роль у розвитку людини та суспільства, з погляду автора, полягає не лише у створенні матеріальних і духовних цінностей, призначених для задоволення потреб людей, але й у розвитку самих працівників. За допомогою праці особистість забезпечує своє існування, формується як особистість, набуває навичок і здібностей та реалізує їх у трудовій діяльності [2, с. 55]. Підсумовуючи словесне визначення авторки, можна сказати, що праця людини, в цьому розумінні, передбачає існування відносин, що регулюються нормами права.

Доцільно зазначити, що відносини, у загальному розумінні, це певні стосунки, які виникають між фізичними та юридичними особами, що встановлюються в процесі певної спільної діяльності. Вони виступають як складова формування більшості суспільно-економічних термінологічних сполук зі словами: громадські, дипломатичні, договірні, економічні, земельні, політичні, сімейні, суспільні, товарно-грошові, торговельні, кредитні, майнові, міжнародні, міжнаціональні, патріархальні, моральні, промислові, правові тощо. В. С. Венедиктов зазначає, що відносини – це проміжний зв'язок явищ, предметів. У суспільстві людина повсякчас знаходиться у певних

соціальних відносинах, в які вона вступає через потребу задоволення своїх інтересів [3, с. 8–9]. Майже всі відносини потребують належного правового регулювання.

О. Ф. Скакун наголошує, що правові відносини – це суспільні взаємовідносини, учасники яких наділені правами і обов'язками, передбаченими і забезпеченими нормами права. Цей зв'язок знаходить своє юридичне віддзеркалення в кореспонденції прав та обов'язків: одна сторона наділена правом вимоги від іншої сторони поведінки, передбаченої нормою права. При цьому юридичні вимоги встановлюють для однієї сторони вид і міру можливої поведінки, а для другої – вид та міру належної діяльності. Таким чином, в правовідносинах правомочності одного суб'єкта повсякчас кореспондує обов'язок іншого суб'єкта, і навпаки [4, с. 345].

Свою точку зору про правовідносини О. Р. Дашковська висловлює так, що – це стосунки, в яких суб'єкти права виступають контрагентами в процесі виконання ними вимог нормативних приписів і набуття певних прав і обов'язків. Крізь правовідносини реалізуються вимоги права, які встановлюють права і обов'язки людини, що можуть бути формально визначені або ж не мати необхідних ознак. «Держава захищає усі правовідносини, які мають місце в суспільстві, незалежно від їх формулювання і підтримує властивими їй засобами, в тому числі примусовими» [5, с. 333].

Заслугує на увагу і припущення Г. В. Кикотя, який обстоює позицію, що правові, як і будь-які інші суспільні відносини, містять у собі при сутність контролю за поведінкою сторін. Кожна зі сторін таких відносин контролює поведінку другої й відповідно до цього коригує свою поведінку. У цьому їй допомагає норматив, що містить основний алгоритм поведінки в межах правових відносин, що веде до досягнення бажаної мети. Крім того, автор робить такі основні висновки стосовно правових відносин:

- це різновид соціальних відносин, система виникнення й реалізації яких підкоряється загальним закономірностям установаження і здійснення таких відносин;

- їх сторонами можуть фігурувати тільки особи, які мають суб'єкта права;

- у громадянському суспільстві вони – один із найбільш ефективних і поширених легітимних шляхів звершень людиною мети, реалізації нею інтересів і потреб у межах законності та правопорядку;

- їх змістом виступає взаємодія сторін, форма якої регламентована юридичними нормами;

- тільки в їх рамках відбувається правнична охорона суб'єктивних прав і свобод, виконання юридичних обов'язків [6, с. 39].

Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що правові відносини – це такі специфічні відносини, що обов'язкового регулюються нормами права і потребують контролю та управління з її боку. Слід зазначити, що законодавством України регулюються не всі відносини, а лише ті, що є важливими для неї. Такими відносинами виступають і трудові відносини, які являють собою основу, ядро правового регулювання у трудовому праві України.

Трудові правовідносини є центральним в системі правовідносин у сфері праці, що регламентується трудовим правом. Воно опосередковує сам процес праці, безпосереднє виконання працівником трудової функції за умови підпорядкування роботодавцю. Конкретно трудові відносини визначають юридичний зв'язок і взаємозалежність всіх пов'язаних з ним правовідносин.

У трудовому праві проводиться формулювання трудових відносин, заснованих на правовому визначенні трудового договору, яке зазначене у статті 21 Кодексу законів про працю. Трудові взаємовідносини виникають із угоди між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується здійснювати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [7].

На думку Н. В. Веренича, трудові відносини – це складний, свідомий, витривалий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [8, с. 96].

Згідно точки зору В. І. Прокопенка, під трудовими правовідносинами слід взяти до уваги, що це двосторонні відносини працівника із власником або створюваним ним підприємством щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [9, с. 165].

О. Г. Мурашин зазначає: «У нормах права людини знаходять поштовх, необхідний варіант поведінки або обов'язок за дію, що суперечить законодавству. Обираючи мету, особа враховує можливу реакцію держави. Інформацію про відповідну реакцію суб'єкт отримує з правових норм, які визначають вчинки людей, будучи однією з детермінантів поведінки». У свою чергу, матеріальний елемент трудового правовідношення характеризується наявністю фактично існуючого, об'єктивного суспільно-трудоного відношення, утвореного в процесі взаємодії учасників трудової діяльності під час задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці [10, с. 124].

Отже, підсумувавши всі термінологічні формулювання, можна сказати, що трудове правовідношення являють собою програму здійснення його учасниками певних дій, встановлених нормами трудового права. Слід зазначити, що ця платформа є ідеальною моделлю майбутніх трудових відносин. Створення відповідної програми діяльності учасників трудових правовідносин базується на знаннях існуючих суспільно-трудоного відносин з визначенням в ідеальних образах того, що пізніше буде реалізовуватись в трудових правовідносинах.

Враховувавши методологічну базу зазначеного терміну, можна визначити основні риси, які характерні до трудових правовідносин, а саме: вони

виникають між працівником та роботодавцем; виникають, змінюються чи припиняються згідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів трудових правовідносин і крізь неї реалізуються; суб'єкти трудових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як правоуповноважені та правозобов'язані особи, де права та інтереси одних можуть бути реалізовані тільки понад виконання обов'язків інших; повсякчас мають витривалий характер: охороняються державою; взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; забезпечуються нормами трудового законодавства [11, с. 73].

З огляду на специфіку предмета трудового права, основою якого є трудові правовідносини, слід зазначити такі види правових відносин у сфері трудового законодавства: трудові правовідносини працівника з роботодавцем; правовідносини із забезпечення зайнятості та працевлаштування; відносини з професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві; правовідносини з нагляду за дотриманням норм трудового законодавства; правоохоронні правовідносини стосовно матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду, з розгляду трудових спорів; колективні правовідносини трудового колективу й профкому з роботодавцем і його адміністрацією.

Поміж трудовими та іншим відносинами, що діють у процесі праці існує відмінність, яка полягає у тому що: трудові правовідносини неодмінно настають із фактом початку роботи, тоді як інші правовідносини можуть для працівника не виникнути остаточно; суб'єкти трудового правовідношення повсякчас є суб'єктами трудового права, тоді як не всі суб'єкти трудового права є суб'єктами трудових правовідносин. Візьмімо, ними не є трудові колективи, профспілкові органи, органи влади та місцевого самоврядування, органи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, органи із розгляду трудових спорів [12, с. 102].

Розглядаючи трудові взаємовідносини як системне формулювання, слід виокремити три категорії: система, елемент та структура. Елементи трудових правовідносин – суб'єкти, об'єкт, права і обов'язки суб'єктів – одна з передумов створення трудових правовідносин. Без цих компонентів система не існує, вони є невід'ємною частиною, тому що елементи – це будь-які якості явищ, що утворюють нове володіння і будь-які відносини, котрі утворюють нове відношення. Крім того у трудових правовідносинах умовно виділяють майновий, організаційно-трудоий та особистісний елементи.

Майновий елемент характеризується такими ознаками: в оплаті праці працівника, за встановленими нормами, матеріальними способами стимулювання праці; в обов'язку дбайливо ставитися до майна власника та відповідальності за виконання цього обов'язку; в обов'язку працівника ефективно застосовувати знаряддя виробництва, надані працівникові для виконання його трудової функції.

Майновий елемент не означає, що здатність до праці, сама робота може бути товаром. Трудова домовленість не має нічого спільного із цивільно-правовими договорами купівлі-продажу або найму-продажу, за яким майно переходить у власність покупця або договором найму, предметом якого є річ.

Організаційно-трудова елемент у трудовому правовідношенні проявляється у включенні фізичної особи до складу працівників організації, у підпорядкуванні його внутрішньому трудовому розпорядку як необхідної складової організації праці.

Юридична суть організації базується не на тому, що роботодавець використовує найману працю, а у застосуванні працівником здібностей до працюючо-трудова навичок, знань, умінь. У процесі роботи працюючий підкорюється не волі роботодавця, а порядку на виробництві, встановленому нормативними актами. Право організаторів і керівників процесу праці давати працівнику обов'язкові для виконання поруки і вказівки, які теж засновані на організації праці та розподілі функцій.

Особистісний елемент знаходить вираження у тому, що в процесі праці кожен робітник виявляє унікальне сполучення знань, умінь, навичок, досвіду. Кожен має визначений рівень не тільки працездатності, а й дисциплінованості, правової свідомості. Особистісні якості працівника можуть суттєво відбиватися на забезпеченні морально-психологічного клімату в колективі.

При прийнятті на роботу у процесі документально-ознайомчої процедури, виявляється й оцінюються усі риси працівника – професійні, особистісні та ділові, – в їх сукупності. З особою не просто укладають трудовий договір, їй доручають роботу на основі оцінки таких якостей.

З приводу структури, то слід виокремлювати внутрішню (зв'язок частин єдиного цілісного правового утворення) і зовнішню (зв'язок цілісного правового утворення з іншими правовими явищами) структуру правових явищ [13, с. 74–75].

У науці трудового права основними суб'єктами трудових правовідносин виступають робітники і володілець підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, тобто роботодавець.

Як вже зрозуміло, правового статусу працівника особа набуває згідно укладення трудового договору. Для того, щоб стати працівником, громадянин повинен мати трудову правосуб'єктність, яка складається з трьох елементів: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність.

Другим суб'єктом виступає володілець підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа (роботодавець). Термін «роботодавець» є новим для трудового права. У Кодексу законів про працю розуміння таке не міститься, проте є ряд інших нормативно-правових актів, у яких це поняття застосовується, наприклад Закон України «Про професійний розвиток працівників». Згідно пункту 6 частини 1 статті 1, роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [14].

Законодавчу непослідовність у визначенні суб'єктів, які можуть стати роботодавцями, не

дозволено аналізувати як нормальне явище. Отож само собою зрозуміло, що є необхідністю створення єдиного критерію, який визначає поняття роботодавців у сфері суспільно-трудова відносин. На мою думку, визначення поняття роботодавця потрібно дати у Кодексі законів про працю України. Охочіше це було б виокремити окрему статтю, наприклад, «Суб'єкти трудових правовідносин» і також віднести сюди термін працівник.

Слід зазначити, що зміст трудової правосуб'єктності юридичних осіб визначається їх статусом, розроблених на основі трудового законодавства. Для того, щоб бути суб'єктом трудових правовідносин, підприємству потрібно мати стан юридичної особи. Свою правоздатність виробництво здійснює крізь органи або представників, які діють у межах наданих їм повноважень.

Наступним важливим елементом трудових стосунків є об'єкт. Об'єкт – це частина суспільних відносин, елемент, з приводу якого взаємодіють працівники та роботодавці, те, на що спрямовані їх суб'єктивні юридичні права та обов'язки. Метою трудових правовідносин є взаємна дія працівника і роботодавця заради виконання трудових функцій. У свою чергу, значення трудових правовідносин полягає в досягненні прав та обов'язків його учасників, з огляду на те, що суб'єктивне право та юридичний обов'язок – це не сама поведінка суб'єктів цих правовідносин, а тільки те, що дозволено або, що мусить здійснювати суб'єкт. Відповідно цьому, суб'єктивні права і обов'язки працівника та роботодавця і є типи ідеальними зв'язками, які пов'язують цих суб'єктів в єдине ціле – трудові правовідносини [15, с. 112].

Предметне дослідження структури трудових правовідносин дає змогу створити ряд практичних та методологічно-теоретичних висновків, застосування яких допоможе під час подальшого розгляду проблемних питань вдосконалення трудового права. На мою думку, у Кодексі законів про працю України доцільно було б розмістити окрему главу під назвою «Трудові правовідношення», в якій визначити поняття, суб'єкт, об'єкт, їх зміст та підстави виникнення.

Висновки і пропозиції. Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що трудові правовідношення – це специфічний вид правових відносин, які виникають між робітником та роботодавцем з приводу наданням ним певного виду робіт. Характерними ознаками є: регулюються нормами трудового права України; сторонами відносин обов'язково є працівник та роботодавець; тривають у часі; мають відплатний характер; кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини та обидві сторони наділені суб'єктивними правами і мають певні обов'язки. З огляду на специфіку предмета трудового права, основою якого є трудові правовідносини у поєднанні їх із суспільними відносинами, слід виокремити такі види правовідносин у сфері трудового права: правовідносини із забезпечення зайнятості та працевлаштування; колективні правовідносини трудового колективу й профкому з роботодавцем і його адміністрацією; правовідносини з професійної підготовки працівника безпосередньо на виробництві; пра-

воохоронні відносини щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду, з розгляду трудових спорів.

Отже, можна сказати, що формулювання основних рис, ознак, властивостей трудових пра-

вовідносин дозволяє визначити його поняття як врегульоване нормами трудового права суспільно-трудове відношення, що має стабільний, вольовий, особистий та конкретно визначений за правами і обов'язками характер.

Список літератури:

1. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови. Харків : Фоліо, 2004. 540 с.
2. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Хмельниц. ун-т управління і права. Хмельницький, 2008. 222 с.
3. Венедиктов В.С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах* : матеріали наук.-практ. конф. Асоц. Фахівців труд. права. Харків, 2005. С. 8–9.
4. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Еспада, 2006. 776 с.
5. Калужний Р.А., Тимченко С.М., Пархоменко Н.М., Легуша С.М. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. Київ : Вид. Паливода А. В., 2007. 432 с.
6. Кикоть Г.В. Юридичні факти в системі правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01; ІДП НАН України. Київ, 2006. 198 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII в ред. від 27.04.2021. *Відомості Верховної Ради України*. 1971, додаток до № 50. Ст. 375.
8. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 173 с.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Вид. 2-ге, стереотип. Харків : Консум, 2000. 528 с.
10. Кельман М.С., Мурашин О.Г. Загальна теорія держави і права : підручник. Київ : Кондор, 2006. 477 с.
11. Іншин М.І. Щербина В.І. Трудове право України : підручник. Харків : Діа плюс, 2014. 499 с.
12. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. та ін. Трудове право : підручник / за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
13. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П. та ін. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / 5-те вид., допов. Харків : Право, 2014. 760 с.
14. Про професійний розвиток працівника : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI в ред. від 27.12.2019. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.
15. Трудове право України : підручник / За ред. Н.Б. Болотної, Г.І. Чанишевої. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2000. 564 с.

References:

1. Ivchenko A.O. (2004) *Tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy* [Dictionary of Ukrainian language]. Kharkiv: Folio. (in Ukrainian)
2. Sytnytska O.A. (2008) *Yurydychni harantii prava na pratsiu ta prava na vidpochynok za trudovym zakonodavstvom Ukrainy* [Legal guarantees the right to work and the right to rest under the labor laws of Ukraine]. Candidate thesis. Khmelnytskyi. (in Ukrainian)
3. Venedyktov V.S. (2005) *Nauka trudovoho prava na shliakhu sotsialnykh peretvoren ta zakhystu prav liudyny* [The science of labor law in the way of social change and human rights] *Formy sotsialno-pravovoho zakhystu pratsivnykiv u sluzhbovo-trudovykh vidnosynakh: materialy naukovo-praktychnoi konferentsii Asotsiatsii fakhivtsiv trudovoho prava – Forms of social and legal protection of employees in service and labor relations. Proceedings of the conference of the Association of labor law. Kharkiv. (in Ukrainian)*
4. Skakun O.F. (2006) *Teoriia derzhavy i prava* [Theory State and Law]. Kharkiv: Espada. (in Ukrainian)
5. Kaliuzhnyi R.A., Tymchenko S.M., Parkhomenko N.M., Lehusa S.M. (2007) *Zahalna teoriia derzhavy i prava: nav. posib.* [General theory of state and law: nav. way]. Kyiv: Palyvoda. (in Ukrainian)
6. Kykot H.V. (2006) *Yurydychni fakty v systemi pravovidnosyn* [Legal facts in the system of legal relation]. Candidate thesis. Kyiv. (in Ukrainian)
7. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine (1971) *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy* [Code of Labor Laws of Ukraine]. Kyiv. (in Ukrainian)
8. Verenysh N.V. (2003) *Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi za sumisnyts'tvom ta sumishchenniam profesii (posad)* [Features of legal regulation of labor and combination of part-time jobs (positions)]. Kharkiv. (in Ukrainian)
9. Prokopenko V.I. (2000) *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk* [Labor Law Ukraine: Tutorial]. Kharkiv: Konsul. (in Ukrainian)
10. Kelman M.S., Murashyn O.H. (2006) *Zahalna teoriia derzhavy i prava: pidruchnyk* [General theory of state and law]. Kyiv: Condor. (in Ukrainian)
11. Inshyn M.I., Shcherbyna V.I. (2014) *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk* [Labor law of Ukraine]. Kharkiv: Dysa plus. (in Ukrainian)
12. Zhernakov V.V., Prylypko S.M., Yaroshenko O.M. ta in. (2012) *Trudove pravo: pidruchnyk* [Labor Law] / za red. V.V. Zhernakova. Kharkiv: Pravo. (in Ukrainian)
13. Prylypko S.M., Yaroshenko O.M., Zhyhalkin I.P., etc. (2014) *Trudove pravo Ukrainy: pidruch. dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl.* [Labor law of Ukraine: textbook. for students. jurid. special higher textbook lock]. Kharkiv: Pravo. (in Ukrainian)
14. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine Law of Ukraine (2012) *Pro profesiyni rozvytok pratsivnyka* [On professional development of an employee]. (in Ukrainian)
15. Bolotnaya N.B., Chanyшева G.I. (2000) *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk* [Labor Law of Ukraine: Textbook]. Kyiv: Knowledge. (in Ukrainian)