

УДК 349.2

**С.В. ВЕНЕДІКТОВ**, канд. юрид. наук,  
Харківський національний університет  
ім. В.Н. Каразіна

## ЩОДО ПЕРЕДУМОВ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Ключеві слова:** *трудова правовідношення, здатність до праці, юридичний факт, норма, правосуб'єктність, інтерес*

Сучасний процес розвитку науки трудового права в Україні вбачається дуже складним і суперечливим. Так, сьогодні склалася ситуація, коли деякі суспільні відносини, що з'являються або вже досить тривало існують в сфері праці, фактично не врегульовані правовими нормами, а намагання їх упорядкувати шляхом розповсюдження на них аналогічних норм або норм, якими регламентувалися соціалістичні трудові правовідносини, вже не дають потрібного ефекту. Німецький професор І. Шрегле пише: «Міжнародні порівняння в галузі трудових відносин свідчать, що ні юристи, ні економісти не можуть знайти ключ до повного розуміння та пояснення такого явища, як трудові відносини... Ці відносини тіснішим образом пов'язані з людською поведінкою, а останнє пояснюється не тільки раціонально, передбачено не тільки економічними інтересами. Трудові відношення мають справу не тільки з економічними, матеріальними інтересами, процедурами, інститутами та правилами... Міжнародні порівняння висувають важливість моральних цінностей, емоцій, сентиментів, ідеології і навіть релігії... В кінцевому рахунку трудові відношення, їх правове регулювання можуть бути зрозумілі та пояснені як сукупний результат всіх особливостей даного суспільства – економічних, юридичних, політичних, культурних, раціональних та ірраціональних» [1, с.28]. В свою чергу, в умовах ринкової економіки трудове право виступає не тільки каталізатором соціальних

відносин та могутнім двигуном виробничого процесу, але і аксіомою глобалізації економічних перетворень, регулятором ринку праці та робочої сили. Тому розробка шляхів еволюції трудових правовідносин, їх своєчасне відображення в положеннях діючого законодавства, є дуже важливим і актуальним в умовах сьогодення, і є метою статті.

Дослідженню юридичної природи передумов виникнення трудових правовідносин приділялася значна увага в дослідженнях вітчизняних вчених. Так, на думку В.І. Прокопенка, правосуб'єктність і норми є «умовами виникнення трудових правовідносин» [2, с.163–166], а В.І. Гойман-Червонюк виділяє не три (правові норми, правосуб'єктність, юридичні факти), а п'ять таких передумов виникнення правовідносин: крім уже зазначених, він називає ще «інтерес управомоченої особи і поведінку учасників правовідносин» [3, с.227], – два компоненти (норми трудового права і трудова правосуб'єктність, за думкою більшості дослідників [4, с.30–31; 5, с.59–60] лише утворюють можливість для динаміки правовідносин, яке реалізується завдяки, насамперед юридичним фактам. О.А. Красавчиков підтримує думку, що норми права і правосуб'єктність – це «передумови для виникнення, зміни або припинення трудових правовідносин» [6, с.84]. П.Д. Пилипенко пише: «Оскільки і норми трудового права, і правосуб'єктність як передумови існування правовідносин – умови стабільного характеру, а їх наявність більшою частиною презюмується, то юридичне значення для виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин мають лише юридичні факти» [4, с.11]. Так виглядає сьогодні правова позиція стосовно передумов виникнення трудових правовідносин і очевидно, що їй бракує однорідності.

Наразі не піддається сумніву необхідність приведення базових постулатів та аксіом у відповідність демократичним та, передусім, ринково-економічним реаліям, шляхом застосування аналізу як наукового методу задля виключення ідеологічного соціалістично-

го підтексту чинних норм, а також норм, підготовлених до впровадження, зокрема проекту Трудового кодексу України, що був зареєстрований 04.12.2007 р. в Верховній Раді України під № 1108 та прийнятий 20.05.2008 р. року в першому читанні за основу. Таким чином, на цей час зазначеній роботі, що має на меті аналіз існуючих наукових підходів, а результатом – власне розуміння, розмежування та визначення понять у вищезазначеному питанні, притаманна неабияка актуальність в світі того, що призначена вона передумовам виникнення трудових відносин, які, в свою чергу, займають центральне місце серед відносин суспільних, та становлять предмет трудового права як галузі права та науки.

Безумовно, правовідношення як складовий елемент будь-якої галузі права, не можуть формуватися самостійно, їх виникненню передують чимало факторів та чинників які впливають не тільки на зміст, але й, насамперед, на можливість їх існування в суспільних відносинах. Так, якщо звернутися до загальної теорії права, то можна побачити, що виникненню правовідносин передують: 1) норма права, що регулює суспільні відносини, надає їм характер, тобто форму правовідносин; 2) правоздатність, як ознака суб'єкта правовідносин; 3) юридичний факт, наявність або відсутність якого, відповідно до норми права викликає виникнення, зміну або припинення правовідносин. «Норму права та правоздатність називають абстрактними або загальними передумовами правовідносин, юридичний факт – конкретною або частковою їх передумовою», – визначає видатний російський правознавець Ю.К. Толстой [7, с.3]. Слід зазначити, що вказані три елементи пов'язувались багатьма вітчизняними вченими також і з безпосереднім виникненням трудового правовідношення.

Так, на думку В.І. Прокопенка, «основним для правильного розуміння правових відносин є те, що коли відсутня норма права, то відсутні й правовідносини» [2, с.162]. Аналізуючи співвідношення «правовідносини –

норма права», Л.Я. Гінцбург наводив історичні факти нормостворення «знизу», тобто, коли правовідносини, що склалися на місцях, формулювалися державою в якості законодавчої норми лише через певний час, але, здається, ці випадки, можна скоріше віднести до виключень [8, с.119–123]. В.І. Прокопенко, а до нього Р.О. Халфіна, Л.Я. Гінцбург, вбачають норму права як модель правових відносин, оскільки вона сама, її існування не породжує правовідносин і є судженням про належну поведінку. Також норма не має прямого зв'язку з конкретизованим суб'єктом правових відносин. А.Б. Венгеров визначає, що правова норма – це «загальнообов'язкове правило (веління), встановлене або визнане державою, забезпечене можливістю державного примусу, яке регулює суспільні відносини» [9, с.221]. М.І. Абдулаєв наполягає на формальності визначення правової норми [10, с.87].

Узагальнивши риси, що за науковою думкою притаманні правовій нормі, як передумові виникнення трудових правовідносин, можна дійти висновку, що норма трудового права має загальний характер і являє собою модель, точніше – схему чи форму трудових правовідносин, окреслюючи загальне коло суб'єктів трудового права, які вступають в правовідносини, обумовлюючи їх правосуб'єктність та визначаючи юридичні факти, з настанням яких безпосередньо виникають (змінюються, припиняються) трудові правовідносини.

Якщо розглядати правосуб'єктність як передумову виникнення трудового правовідношення, то можна побачити, що саме вона дозволяє особі виступати, в якості суб'єкта трудових правовідносин (в цьому випадку мова йде як про працівника, так і про роботодавця), тобто виступає умовою розповсюдження норми трудового права на певних осіб.

Сьогодні правова позиція у визначенні трудової правосуб'єктності не є однозначною. Так, Л.Я. Гінцбург вважав, що правосуб'єктністю для громадянина є «статус тру-

дящого, до змісту якого входить загальна абстрактна правоздатність і всі основні конституційні соціально-економічні права. Для підприємства – це можливість вступу в будь-якого роду правовідносини, необхідні для здійснення статутної діяльності» [8, с.117]. Теорія права сформулювала поняття правоздатності, тобто «абстрактної здатності кожного учасника суспільних відносин з моменту народження до моменту смерті бути власником, носієм прав. Під дієздатністю розуміється здатність особи самостійно здійснювати юридичні дії, тобто вступати за власною волею або бажанням в ті або інші правовідносини, набувати права, здійснювати свої права, виконувати свої обов'язки» [9, с.243]. Співвідношення право- і дієздатності конкретної особи становить його правосуб'єктність. Наведені визначення переносяться на трудові правовідносини з відповідною корекцією змісту.

Мінімально допустимий вік фізичної особи, з якого її може бути прийнято на роботу, встановлено ст.188 Кодексу законів про працю України [11], відповідно до якої, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Але, попри це, трудова правоздатність громадянина України виникає з моменту народження, оскільки ст.43 Конституції України [12] встановлює право на працю для кожного, без обмеження особи якимось конкретним віком. Отже, кожна людина з моменту народження володіє трудовою правоздатністю у повному обсязі.

Внаслідок того, що здатність до праці розглядається як фактична спроможність працювати систематично, що виникає після досягнення певного віку, трудова правоздатність і трудова дієздатність працівника

виникають одночасно [13, с.154].

Трудова правосуб'єктність як передумова правовідносин: по-перше, є ознакою, що особа, якій вона приналежна, може виступати суб'єктом правовідносин, по-друге – своїм обсягом і змістом окреслює коло трудових правовідносин в яких може брати участь певний суб'єкт. У зв'язці «правоздатність-дієздатність» правоздатність вбачається постійною, а дієздатність – перемінною складовими, саме дієздатність визначально впливає на обсяг і зміст правосуб'єктності. Критерії, якими визначається трудова дієздатність конкретної особи, можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні. Встановлене Конституцією України [12] право на працю, як складова правового статусу працівника; досягнення особою віку, з якого вона може вступати в трудові відносини (чотирнадцять, п'ятнадцять, шістнадцять, вісімнадцять років) і, відповідно, встановлені законом обмеження та умови трудових відносин з неповнолітніми працівниками; стан здоров'я, інвалідність і медичні показання за видами робіт; обмеження в трудовій дієздатності, як результат встановленої судом заборони займати певні посади та займатися певною діяльністю, – це критерії об'єктивні, ґрунтуються вони на конкретних обставинах і правових нормах. До суб'єктивних критеріїв, які залежать від волевиявлення суб'єкта трудового права, відносяться: інтерес працівника до певного виду трудової діяльності, отримана освіта або кваліфікація, бажання працювати на конкретному підприємстві або в конкретному колективі, продовження династії та подібне.

Правосуб'єктність роботодавців відрізняється від правосуб'єктності працівника і полягає у визнанні за ними права надавати громадянам роботу. «Для виникнення роботодавця як суб'єкта трудового права необхідні дві умови – по-перше, припис нормативного акта, який визначає загальні підстави для визнання правосуб'єктності роботодавця і, по-друге, адміністративний акт держави, що констатує наявність трудової право-

суб'єктності у даної конкретної особи. Таким адміністративним актом є акт державної реєстрації, який приймає уповноважений державний орган», – зазначають С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко [13, с.156]. Правосуб'єктність роботодавця різниться в залежності від самого суб'єкта – чи то фізична особа, яка використовує найману працю для задоволення власних потреб, чи то самозайнята особа (адвокат, нотаріус), чи то підприємець або юридична особа або представництво, філія які не є за законом юридичними особами.

Вищезазначене свідчить, що трудова правосуб'єктність, як і правова норма, також виступає загальною передумовою трудових правовідносин. В складі передумов трудових правовідносин, правосуб'єктність є ідентифікуючим критерієм, оскільки в результаті зіставлення правосуб'єктності, що притаманна конкретній особі (реальної правосуб'єктності) із правосуб'єктністю яка обумовлена певною нормою трудового права (ідеальної правосуб'єктності), можна вирішити, буде ця особа суб'єктом правовідносин або ні.

При цьому, якщо правові норми та правосуб'єктність відносяться до загальних передумов виникнення трудових правовідносин то юридичні факти є частковими передумовами виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Так, на думку М.В. Лушнікової, А.М. Лушнікова, «в теорії права юридичні факти зазвичай визначаються як обставини, які є підставами для виникнення, зміни та припинення правовідносин. Це визначення можна розповсюдити і на юридичні факти в трудовому праві» [14, с.539]. Поєднати існування норми права як схеми правовідносин, правосуб'єктності як необхідної умови існування правовідносин і перетворити їх сукупність у правовідносини покликаний юридичний факт. В площині трудових правовідносин, В.І. Щербина зазначив, що «перехід правових можливостей, що містяться в нормах трудового права до правової дійсності, тобто, суб'єктивних прав і юридич-

них обов'язків, що складають зміст правовідносин у трудовому праві, відбувається через юридичні факти» [15, с.92].

Юридичні факти традиційно поділяються на дії та події. Події відбуваються незалежно від волі та свідомості людей. Що стосується дій, то вони завжди носять вольовий характер, тобто здійснюються за волею людей. Наприклад, п.1 ст.36 Кодексу Законів про працю України [11] пов'язує припинення трудового договору з угодою сторін, при цьому угода сторін як акт взаємного свідомого волевиявлення сторін правових відносин є дією, а п.7 тієї ж статті як підставу для припинення трудового договору визначає «набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи», тобто для припинення трудових правовідносин за цією нормою необхідна подія, яка не залежить ані від волі, ані від свідомості жодної з сторін цих правовідносин.

Таким чином, підсумуємо: норма права є схемою правовідносин, але не породжує їх; правосуб'єктність є критерієм, відповідно до якого особа визначається як суб'єкт правовідносин. Для того, щоб правова норма «почала жити», необхідна подія або дія, що має характер юридичного факту, з якою законодавець, створюючи норму, пов'язав виникнення, зміну або припинення правовідносин. Треба зауважити, що сам юридичний факт, також нормою не створюється, виникає він в зв'язку з певними діями людей, які можуть і не усвідомлювати, що їх дії, або події, що з ними відбулися, були передбачені законодавчою нормою, при цьому правовідносини виникають або відповідно до норми, або всупереч нормі, тобто з її порушенням, але це вже справа правоохоронних органів.

Слід зазначити, що вищенаведене упорядкування існуючих правових думок і наукових поглядів стосовно передумов трудових правовідносин: 1) правова (юридична) нор-

ма, як схема трудових правовідносин; 2) трудова правосуб'єктність як співвідношення право- та дієздатності з одного боку, та належна і необхідна ознака суб'єкта права з іншого; 3) юридичний факт, як часткова передумова трудових правовідносин, виступає в якості правового, легітимного визначення підстав виникнення трудового правовідношення. Вказані три правові передумови виникнення трудового правовідношення існують не тільки в тісному зв'язку, а ще й нерозривно переплетені одна з одною: норма трудового права встановлює вимоги до обсягу правосуб'єктності і визначає юридичний факт, з яким пов'язується виникнення правовідносин; трудова правосуб'єктність, зіставляючись із нормою, визначає особу в якості суб'єкта правовідносин; юридичний факт (визначений нормою) своєю наявністю викликає виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин між особами, які володіють необхідною правосуб'єктністю.

В свою чергу, наявність таких правових передумов, як норма, трудова правосуб'єктність та юридичний факт, ще не обумовлює виникнення трудового правовідношення. Його можна уявити лише при співвідношенні вищезазначених правових передумов з передумовами не правового, природного характеру такими, як фактична здатність до праці та інтерес.

Передусім слід нагадати, що «фактична здатність до праці і здатність до праці як правова категорія (трудова правосуб'єктність) поняття не тотожні» [15, с.68]. Такі обставини як фактична здатність до праці та визнання за малолітніми до 14 років здатності бути стороною трудового договору – свідчать про наділення цих осіб особливою трудовою правосуб'єктністю. Вона передбачає здатність вираження самим малолітнім свого бажання застосувати здібності до праці, які він має (тобто вираження малолітнім волевиявлення на укладення трудового договору [16, с.139–140].

Фактична здатність до праці невід'ємна від особистості. М.Г. Александров зазначав,

що праця завжди є особистою вольовою діяльністю індивіда, що має здатність до праці (робочу силу) [17, с.173]. З цим погоджується Є.Б. Хохлов, який пише, що «змістом трудової правосуб'єктності працівника є його здатність до праці, яка невіддільна від людської особистості, а тому, може бути реалізована лише особисто працівником» [16, с.127]. Людина наділяється здатністю до праці природою від народження – вона володіє парою рук, парою ніг, головою і може витратити в одиницю часу певну кількість енергії, в залежності від свого фізіологічного розвитку. При цьому здатність до праці не є однорідною, оскільки всі люди володіють різними здібностями, що залежать від їх спадкових характеристик та здобутої освіти, а також специфічних чинників, таких як талант співака або художника, краса фотомоделі або інтелект вченого.

Якщо виходити з того, що праця представляє собою усвідомлену цілеспрямовану діяльність людини, що реалізує свої фізичні та розумові здібності для отримання матеріальних або духовних благ, то здатність до праці виникає з того моменту, коли малолітній: а) починає усвідомлювати свої дії; б) стає здатним зрозуміти, що здійснювані ним дії – не гра, яку він може вибрати сам для свого задоволення та або пізнання навколишнього світу, а виконання конкретного завдання під керівництвом та в інтересах іншої особи [16, с.139].

В.І. Прокопенко підкреслює, що кожен громадянин має право займатись будь-якими видами праці. Але не кожна людина здатна виконувати роботу, в якій суспільство у даний час має потребу. Для виконання конкретної роботи, що визначається сторонами, працівник повинен мати належний стан здоров'я. Закон не встановлює межі непрацездатності працівника. Маючи певні вади здоров'я, наприклад слабкий слух, зір, нездатність відрізнити кольори тощо, працівник стає нездатним виконувати певні роботи. Але це не виключає його здатності до праці взагалі. Є велика кількість робіт, де суворі вимоги щодо зору, слуху не ставлять-

ся. Тому до виконання таких робіт громадянин може приступати і виконувати їх досить успішно. Наявність необхідного стану здоров'я визначається висновком медичного освідчення. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свій кошт організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на роботах, де є потреба у професійному доборі, наприклад пов'язаних з рухом транспорту, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Ці медичні огляди проводяться з метою визначення придатності працівників до роботи, що їм доручається, і запобігання професійних захворювань [2, с.99].

Якщо звернутися до інтересу, як правової категорії, то можна побачити що зазначене поняття в трудовому праві є недослідженим. Загальна наука під інтересом розуміє користь, вигоду, прибуток [18, с.47]. Категорією «інтерес» також визначаються нужди, потреби [19, с.223]. З точки зору філософії інтерес є певним стимулом до дії, поштовхом що спонукає до досягнення мети, об'єктивно вигідної суб'єкту [20, с.28]. Теорія права під інтересом розуміє, з одного боку, прагнення індивіда отримати відоме благо, з іншої само благо, до якого прагне індивід [21, с.52].

Таким чином, можна побачити, що інтерес є досить суб'єктивною, індивідуально визначеною властивістю суб'єкта. «Будучи відомим благом, до якого прагне управомочена особа, інтерес складає мету суб'єктивного права, але не може бути його суттю» [22, с.358]. В той же час індивідуальний, особистий інтерес може мати соціальне значення. Такі соціально значимі інтереси, що торкаються економічних, політичних, культурних потреб людей, що відображають потребу суб'єктів у відповідних благах, є необхідною передумовою об'єктивного права [20, с.34]. При цьому, соціально значимий інтерес, як відзначає С.П. Маврін, отримавши

правову форму, знаходить своє вираження в системі прав і обов'язків, яких набуває зацікавлена особа [23, с.334].

Стосовно визначення охоронюваних законом інтересів в загальній теорії права існують різні точки зору. Так, А.В. Малько визначає охоронюваний законом інтерес, як «відображений в об'єктивному праві або такий, що впливає з його загального сенсу та в певній мірі гарантований державою юридичний дозвіл, який виражається в прагненнях суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом, а також в деяких випадках звертатися за захистом до компетентних органів – в цілях задоволення своїх потреб, що не суперечать суспільним» [24, с.216]. Аналогічної позиції дотримується М.І. Матузов [25, с.112–113]. М.М. Малєїна розглядає охоронюваний законом інтерес, як прагнення (потребу) до конкретного блага (користі), яке, на відміну від конкретно певного суб'єктивного права, закріплене законом в загальній формі [26, с.9–10].

Позиції зазначених науковців в повній мірі і торкаються інтересу, що породжує трудове праворідшення, який в певній мірі відображений в загальних положеннях і принципах трудового законодавства. В свою чергу, при його дослідженні в трудовому праві відразу ж можна побачити внутрішній конфлікт інтересів, природно властивий трудовим відносинам – «їх суб'єкти мають протилежні економічні інтереси: працівник прагне до вищої оплати своєї праці при менших його витратах, а працедавець зацікавлений в економії на витратах виробництва і, отже, в зменшенні витрат на оплату праці, щоб отримати великий прибуток» [27, с.7].

Таким чином, все вищезазначене дозволяє зробити висновок, що в умовах сьогодення, коли необхідність підвищення динаміки розвитку трудового права України з питання теоретичного перейшла в сферу життєвої необхідності, потрібно дуже уважно ставитися до визначення фундаментальних понять. Відомо, що помилково обрані відправні точки завдячують помилковим результатом дослі-

дження і зводять нанівещь всю роботу – ось чому слід сформуванати загальне уявлення про передумови виникнення трудових правовідносин, з врахування таких важливих природних чинників, як фактична здатність до праці та інтерес. Що, в свою чергу, стане запорукою подальшого позитивного розвитку вчення про трудові правовідносини.

### ЛІТЕРАТУРА

1. International Labour Review. – 1981. – № 1.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
3. Гойман-Червонюк В. І. Очерки теории государства и права / В. І. Гойман-Червонюк. – М. : МЮИ МВД России, 1996. – 326 с.
4. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.
5. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин / Л. Солодовник // Право України. – 2000. – № 1.
6. Советское гражданское право / под ред. О. А. Красавчикова. – М. : Высш. шк., 1985. – 544 с.
7. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. – Ленинград : Изд-во Ленинградск. ун-та. – 1959. – 281 с.
8. Гинцбург Л. Я. Социалистическое правовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Изд-во «Наука». 1977. – 312 с.
9. Венгеров А. Б. Теория государства и права : учеб. [для юрид. вузов] / А. Б. Венгеров. – 3-е изд. – М. : Юриспруденция, 2000. – 528 с.
10. Абдулаев М. И. Теория государства и права : учеб. [для высш. учеб. заведений] / М. И. Абдулаев. – М. : Финансовый контроль, 2004. – 410 с.
11. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
12. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
13. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
14. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.
15. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
16. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома докт. юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. – 656 с.
17. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография / Н. Г. Александров. – М. : Проспект, 2009. – 344 с.
18. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. II / В. Даль. – 2-е изд. – СПб. – М., 1881. – 918 с.
19. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов : под ред. Н. Ю. Шведовой. – 15-е изд. – М., 1984. – 797 с.
20. Чечот Д. М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. – Л. : Изд-во Ленинградск. ун-та, 1968. – 72 с.
21. Кечежян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С. Ф. Кечежян. – М. : Изд-во АН СССР, 1958. – 181 с.
22. Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Т. I / Л. И. Петражицкий. – СПб., 1907. – 308 с.
23. Курс российского трудового права : в 3 т. : Т. 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1996. – 573 с.
24. Малько А. В. Теория государства и права : учебник / А. В. Малько. – М. : Юрист, 2000. – 304 с.
25. Матузов Н. И. Правовая система и личность / Н. И. Матузов. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1987. – 293 с.
26. Малейна М. Н. Защита личных немущественных прав советских граждан / М. Н. Малейна. – М. : Знание, 1991. – 127 с.

27. Пашков А. С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений / А. С. Пашков // Правоведение. – М., 1997.

*Венедіктов С. В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 137–144 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10vcvvtp.pdf>*

Розглянуті передумови виникнення трудових правовідносин в Україні. З'ясовано, що визначення передумов виникнення трудових правовідносин на цей час є неможливим без врахування таких природних чинників, як фактична здатність до праці та інтерес.

\*\*\*

*Венедіктов С.В. К предпосылкам возникновения трудовых правоотношений*

Рассмотрены предпосылки возникновения трудовых правоотношений в Украине. Выяснено, что определение предпосылок возникновения трудовых правоотношений на это время является невозможным без учета таких естественных факторов, как фактическая способность к труду и интерес.

\*\*\*

*Venediktov S.V. To Preconditions of Occurrence Labor Legal Relationships*

The pre-conditions of origin of labor legal relationships in Ukraine are considered. It is found out that determination of pre-conditions of origin of labor legal relationships on this time is impossible without the account of such natural factors, as an actual capacity for labor and interest.