

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мічман Л. Г. Судовий захист прав і інтересів членів сім'ї власника житлового приміщення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / Л. Г. Мічман. — Х., 2005. — 20 с.
2. Мычко Н. И. Прокуратура Украины: роль и место в системе государственной власти / Н. И. Мычко. — Донецк : Донеччина, 1999. — 256 с.
3. Полич С. Охрана прав несовершеннолетних при приватизации жилья / С. Полич // Законность. — 2000. — № 4. — С. 16–17.
4. Рішення від 15.07.2008 р. — Справа № 2-1573/2009 / Крюківський районний суд м. Кременчука Полтавської області // Архів Крюківського районного суду м. Кременчука Полтавської обл.
5. Сімейний кодекс України : наук.-практ. коментар / за ред. І. В. Жилінкової. — Х. : Ксилон, 2008. — 855 с.
6. Справа № 2-69/2011 Золочівського районного суду Львівської обл. від 24 січня 2011 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/>

УДК 349.2 : 340.111.5

Андропова В. А., асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення НУ «ЮОА»

Автоматичний та адміністративний порядок встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві

Стаття присвячена дослідженню автоматичного та юрисдикційного порядку встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві. Трудова діяльність працівників завжди пов'язана з цілою низкою юридичних фактів, які підлягають постійному щоденному встановленню та фіксації посадовими особами підприємства, установи чи організації роботодавця. За допомогою та на підставі цього здійснюється контроль за виконанням працівником своїх трудових обов'язків, та до нього застосовуються заходи заохочення або, навпаки, дисциплінарної відповідальності.

Ключові слова: юридичний факт, трудове право, автоматичний порядок, юрисдикційний порядок, спір, встановлення юридичних фактів, фіксація юридичних фактів.

Статья посвящена исследованию автоматического и юрисдикционного порядка установления и фиксации юридических фактов в трудовом праве. Трудовая деятельность работников всегда связана с целым рядом юридических фактов, которые подлежат постоянному ежедневному установлению и фиксации должностными лицами предприятия, учреждения или организации работодателя. За помощью и на основании этого осуществляется контроль за выполнением работником своих трудовых обязанностей, и к нему применяются меры поощрения или, наоборот, дисциплинарной ответственности.

Ключевые слова: юридический факт, трудовое право, автоматический порядок, юрисдикционный порядок, спор, установление юридических фактов, фиксация юридических фактов.

The article is devoted to research of automatic and jurisdiction orders of establishment and fixing of legal facts in a labour right. Labour activity of workers is always related to a number of legal facts, that is subject to permanent daily establishment and fixing of enterprise, establishment or organization of employer public servants. For help and on the basis of it control comes true after implementation of the labour duties a worker, and to him the events of encouragement are used or, vice versa, disciplinary responsibility.

Keywords: legal fact, labour right, automatic order, jurisdiction order, dispute, establishment of legal facts, fixing of legal facts.

Постановка проблеми. Суб'єкти вступають у правовідносини з метою отримання тих життєвих благ, які надає їм участь у цих правовідносинах, реалізуючи свої права та виконуючи обов'язки, що є змістом таких правовідносин. Між тим, у конкретних випадках для участі у певних правовідносинах та підтвердження своєї правосуб'єктності у них, необхідним є встановлення наявності чи відсутності конкретних юридичних фактів з їх фіксацією у відповідних письмових документах. Наприклад, для укладення трудового договору інколи вимагається документ про наявність відповідної освіти, стажу роботи тощо. Як правило, обов'язок підтвердження наявності або відсутності відповідного юридичного факту покладається на зацікавлену особу, яка бажає отримання тих позитивних для неї правових наслідків, які надає участь у відповідних правовідносинах.

Аналіз досліджень даної проблеми. Різним аспектам теорії юридичних фактів у трудовому праві присвячено наукові праці радянських вчених: М.Г. Александрова, В.Л. Гейхмана, Л.Я. Гінцбурга, В.М. Догадова, М.П. Карпушина, Ф.М. Левіант, О.С. Пашкова, В.І. Прокопенка, В.М. Скобелкіна, А.І. Ставцевої та ін., а також сучасних дослідників: Н.Б. Болотіної, Е.М. Бондаренко, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, А.З. Долової, П.І. Жигалкіна, В.В. Єрьоменка, В.М. Лебедєва, С.П. Мавріна, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, С.В. Попова, О.І. Процевського, В.О. Процевського, В.Г. Ротаня, І.М. Сироти, О.В. Смирнова, Є.Б. Хохлова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін. Вивчення праць зазначених учених дозволило оцінити стан досліджуваної проблеми, виявити та проаналізувати теоретичні питання, які потребують вирішення у сучасних умовах.

Мета даної статті. Метою статті є комплексне дослідження автоматичного та юрисдикційного порядків встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві.

Виклад основного матеріалу. Передумовою виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин є юридичні факти, тобто обставини об'єктивної дійсності, з якими закон пов'язує відповідні правові наслідки. Таким чином, юридичні факти є рушійною силою трудових правовідносин, джерелом їх руху та розвитку.

Дуже важливим є визначення порядку встановлення конкретних юридичних фактів та їх документальної фіксації, що є засобом реалізації та захисту суб'єктами трудових правовідносин своїх прав та охоронюваних законом інтересів. Не зафіксоване їх існування ускладнює процес їх встановлення і доказування. Це ставить під питання законність настання правових наслідків та обґрунтованість подальших дій [1, с. 84].

Під встановленням юридичного факту слід розуміти його офіційне підтвердження з наступною фіксацією у відповідних документах.

Порядок встановлення та фіксації юридичних фактів може бути: автоматичним (який відбувається на підприємстві по мірі виникнення юридичних фактів у встановленому чинним законодавством порядку та юрисдикційним (у разі виникнення ускладнень або спорів, які може бути вирішено шляхом звернення до органів державної влади або органів місцевого самоврядування, тобто в адміністративному (позасудовому) порядку, або шляхом звернення до суду – в судовому порядку).

Однак, стаття присвячена дослідженню тільки автоматичному та адміністративному порядку встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві.

Фактично, саме автоматичний порядок встановлення та фіксації юридичних фактів є звичайним та бажаним явищем, оскільки означає нормальний рух та розвиток відповідних трудових правовідносин. Необхідність втручання юрисдикційних органів для встановлення певного юридичного факту в трудовому праві означає виникнення певних ускладнень, спорів, порушення чиїхось прав та охоронюваних

законом інтересів у трудових правовідносинах.

Так, наприклад, відповідно до п. 1 Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 р. №637, основним документом, що підтверджує стаж роботи, є трудова книжка [2].

За відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній трудовий стаж встановлюється на підставі інших документів, виданих за місцем роботи, служби, навчання, а також архівними установами.

У разі, коли документи про трудовий стаж не збереглися, підтвердження трудового стажу здійснюється органами Пенсійного фонду на підставі показань свідків.

Випадак відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній необхідно відрізнати від випадку, коли трудова книжка є в наявності, проте внаслідок помилки прізвище, ім'я, по батькові працівника, зазначені в трудовій книжці, не збігаються з ім'ям, по батькові, прізвищем цієї особи, вказаними у свідоцтві про народження або в паспорті. В подібних випадках можливе встановлення в судовому порядку факту належності трудової книжки конкретній особі (працівнику). Дана категорія справ розглядається судами в порядку окремого провадження у цивільному судочинстві (п. 6 ч. 1 ст. 256 ЦПК України). Категорія цивільних справ – «справи про встановлення факту належності правовстановлюючих документів особі, прізвище, ім'я, по батькові, місце і час народження якої, що зазначені в документі, не збігаються з ім'ям, по батькові, прізвищем, місцем і часом народження цієї особи, зазначеним у свідоцтві про народження або в паспорті». Про це безпосередньо зазначається в абзаці 2 п. 12 постанови Пленуму Верховного Суду України №5 від 31.03.1995 року «Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення» [3].

Отже, адміністративний порядок підтвердження трудового стажу застосовується лише в тих випадках, коли виникли заздалегідь непередбачувані обставини, що перешкоджають автоматичному встановленню даного юридичного факту, який є підставою для призначення пенсії.

Вищевказане правило стосується й інших юридичних фактів у трудовому праві. При влаштуванні на роботу працівники зобов'язані подавати трудову книжку, оформлену в установленому порядку. Без трудової книжки приймаються на роботу тільки ті особи, які працевлаштовуються вперше.

Трудові книжки зберігаються на підприємствах, в установах і організаціях як документи суворої звітності, а при звільненні працівника трудова книжка видається йому під розписку в журналі обліку.

Відповідно, основні юридичні факти, які впливають на правовідносини між працівником і роботодавцем (прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, підвищення по службі, звільнення працівника тощо) оформлюються наказами (розпорядженнями) роботодавця та автоматично фіксуються відповідальною посадовою особою підприємства у трудовій книжці працівника відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. №301 «Про трудові книжки працівників» [4]. Однак, звичайно, не всі юридичні факти фіксуються у трудовій книжці працівника. Деякі факти оформлюються наказами (розпорядженнями), однак не заносяться до трудової книжки (наприклад, факт притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани).

Ще один спосіб автоматичного встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві – шляхом видачі довідок. Так, відповідно до ст. 49 КЗпП України

власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

Існують й інші способи фіксації юридичних фактів у трудовому праві, наприклад, факт отримання працівником заробітної плати фіксується у зарплатній відомості, факт запізнення працівника на роботу або іншого порушення трудової дисципліни може бути встановлено уповноваженою посадовою особою підприємства та зафіксовано у відповідному акті тощо.

Між тим, час від часу виникають нештатні ситуації, не передбачувані випадки та розбіжності, які вимагають втручання у правовідносини між працівником та роботодавцем юрисдикційних органів, уповноважених встановлювати юридичні факти певного виду та вирішувати трудові спори.

Процедурні питання, пов'язані з умовами та порядком звернення осіб до відповідних уповноважених органів, питання розподілу компетенції між цими органами, зокрема й у питаннях, пов'язаних із встановленням юридичних фактів у трудових правовідносинах, підпадають під дію правового інституту, який прийнято називати юрисдикцією. Так, під юрисдикцією, як правило розуміють предметну компетенцію судів та інших органів із розгляду чітко визначених категорій питань правового характеру (юридичних справ) [5, с. 131].

Юрисдикцію звичайно поділяють на виключну, альтернативну та договірну.

Під виключною юрисдикцією розуміють лише єдиний можливий порядок вирішення питання (встановлення юридичного факту).

Альтернативна юрисдикція надає зацікавленій особі можливість вибору одного з кількох вказаних у законі порядків вирішення питання (встановлення юридичного факту).

Договірну юрисдикцію можна визначити як передбачену законом можливість визначення порядку вирішення суперечки за домовленістю (договором) між зацікавленими особами.

Зазначена схема не може повністю застосовуватись до порядку встановлення юридичних фактів у трудовому праві. Так, наприклад, найбільш поширеним прикладом застосування договірної юрисдикції є укладення договору про передачу спору на розгляд третейського суду. Однак в трудовому праві такий порядок вирішення юридичних спорів застосовуватись не може, оскільки відповідно до ст. 6 Закону України «Про третейські суди» [6] третейським судам не підвідомчі справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення; а також справи у спорах, що виникають з трудових відносин.

Єдиним подібним до третейського врегулювання механізмом вирішення трудових спорів є встановлений законом примирно-третейський порядок вирішення колективних трудових сприв (конфліктів). Однак правовий механізм таких примирних процедур, визначений Законом України від 03 березня 1998 року №137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», не передбачає необхідності укладення між сторонами колективного трудового спору (конфлікту) договору про передачу спору на розгляд примирної комісії або трудового арбітражу, та закріплює свою спеціальну процедуру розгляду та вирішення таких спорів [7].

Таким чином, можна дійти висновку, що договірна юрисдикція не може бути застосована до справ про встановлення юридичних фактів у трудовому праві.

Також викликає сумнів можливість застосування для встановлення юридичних фактів у трудовому праві й альтернативної юрисдикції. Альтернативна юрисдикція завжди

передбачає наявність як мінімум двох рівнозначних та однаково можливих для застосування способів вирішення юридичного питання. При цьому зацікавлена особа має рівну та гарантовану можливість вибору будь-якого з наявних варіантів. Однак щодо встановлення юридичних фактів у трудовому праві закон встановлює відносно певних юридичних фактів необхідність звернення до чітко визначених органів та дотримання єдиної можливої процедури і лише у разі виникнення певних ускладнень, порушення прав та інтересів працівника – можливість звернення до суду або інших органів, як уповноважені розглядати трудові спори. Наприклад, згідно із Законом України від 14.10.1992 року «Про охорону праці» [8] і Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року №1232[9], факт каліцтва та іншого ушкодження здоров'я на виробництві посвідчується актом про нещасний випадок на виробництві, який складається відповідною комісією, яка створюється власником підприємства, установи чи організації за участі уповноваженого представника територіального відділення Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. І лише в разі відмови власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, скласти такий акт чи незгоди потерпілого або іншої заінтересованої особи із змістом акта питання вирішується в порядку, передбаченому законодавством про розгляд трудових спорів.

Відповідно до ст. 30 Закону України від 23.09.1999 року «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» факт втрати працівником працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання та ступінь такої втрати встановлюється медико-соціальною експертною комісією за участю Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. У разі виникнення спору зацікавлена особа може звернутися до суду або до спеціальної комісії при виконавчій дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (ст. 55 Закону України від 23.09.1999 року «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності») [10]. Однак таке звернення можливе лише після проходження основної процедури в адміністративному порядку та не може мати на меті перекладання функцій суб'єкта владних повноважень на суд, в той час, як законодавством передбачений певний порядок встановлення відповідного юридичного факту, інакше таке звернення не буде розглянуто ані судом, ані спеціальною комісією. Суд в таких випадках не може втручатись у повноваження та діяльність суб'єктів владних повноважень, підміняти своїми рішеннями рішення відповідних органів та перебирати на себе не властиві йому функції.

Даний принцип підтримується судовою практикою. Так, подібна точка зору була висловлена у п. 35 постанови Пленуму Верховного Суду України №13 від 24.10.2008 року [11], підтримана у низці рішень загальних та адміністративних судів. Наприклад, у постанові Вінницького окружного адміністративного суду від 26 травня 2011 р. у справі №2а/0270/2194/11 [12] зазначається: «...суд не може підміняти державний орган, рішення якого оскаржується, приймаючи замість нього рішення, яке визнається протиправним, інше рішення, яке б відповідало закону, та давати вказівки, які б свідчили про вирішення питань, які належать до компетенції такого суб'єкта владних повноважень та з позицією Європейського суду з прав людини, який неодноразово зазначав, що завдання суду при здійсненні його

контрольної функції полягає не в тому, щоб підмінити органи влади держави, і суд не повинен підмінити думку національних органів будь-якою своєю думкою».

Отже, такий порядок, за якого зацікавлена особа зобов'язана звертатися за встановленням юридичного факту до певного адміністративного органу і лише після цього у разі наявності спору — до суду або іншого органу, який відповідно до закону уповноважений розглядати спір, не можна назвати альтернативним, оскільки він не надає працівнику можливості обирати, а встановлює чіткий ланцюжок звернень до різних інстанцій та органів.

Таким чином, можна дійти висновку, що юрисдикцію відносно справ про встановлення юридичних фактів у трудовому праві слід вважати виключною, тобто такою, яка передбачає єдиний можливий порядок вирішення відповідного питання.

Чинне законодавство передбачає два юрисдикційні порядки встановлення юридичних фактів — позасудовий та судовий, які суттєво відрізняються за суб'єктами, підставами та процедурою встановлення юридичних фактів.

Основним серед них слід вважати позасудовий порядок встановлення юридичних фактів. Він застосовується у тих випадках, коли відносно наявності або відсутності певного юридичного факту відсутній спір. Як вірно зазначає Н.О. Чудиновська, якщо встановлення й реєстрація очевидних фактів в більшості випадків відносяться до компетенції адміністративних органів, то судова форма передбачена для встановлення тих фактів, існування яких не є очевидним [13, с. 17].

Позасудовий порядок встановлення юридичних фактів у трудовому праві характеризується наступними ознаками, за якими його можна відмежовувати від судового порядку:

1. Органи державної влади або органи місцевого самоврядування здійснюють встановлення юридичного факту в межах своєї компетенції, визначеної законом. Це означає, що відповідний орган вправі здійснювати встановлення лише певного обмеженого кола юридичних фактів, який чітко зазначений у відповідному нормативно-правовому акті (актах). Наприклад, підтвердження трудового стажу працівника у разі, коли документи про трудовий стаж не збереглися, відповідно до п. 1 Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 р. №637, здійснюється органами Пенсійного фонду України; факт втрати працівником працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання та ступінь такої втрати відповідно до ст. 30 Закону України від 23.09.1999 року «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» устанавлюється медико-соціальною експертною комісією за участю Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань тощо.

Дане правило відповідає положенню частини другої ст. 19 Конституції України, відповідно до якої органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. На відміну від цього, юрисдикція судів, відповідно до ст. 124 Конституції України, поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Тому чинне законодавство не встановлює виключного переліку юридичних фактів, які можуть бути встановлені в судовому порядку [14].

2. Процедури позасудового встановлення різних юридичних фактів у трудовому

праві визначені різними нормативно-правовими актами (інструкціями, правилами, положеннями тощо) та можуть істотно відрізнятися між собою за суб'єктивним складом, етапами (стадіями) розгляду справи, порядком участі зацікавлених осіб, обсягом їх прав та обов'язків тощо. Тобто відсутній єдиний процесуальний порядок позасудового (адміністративного) встановлення юридичних фактів у трудовому праві.

Водночас процедура розгляду справ у суді підкорюється єдиним правилам, які визначаються відповідним процесуальним кодексом, незалежно від того, який факт встановлюється.

3. Позасудовий (адміністративний) порядок встановлення юридичних фактів має переважне значення перед судовим порядком. Це означає, що можливість позасудового встановлення юридичного факту у трудовому праві, як правило, виключає можливість застосування судового порядку його встановлення. На цьому безпосередньо наголошується у п. 1 постанови Пленуму Верховного Суду України №5 від 31.03.1995 року «Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення», де чітко вказано, що в порядку окремого провадження розглядаються справи про встановлення фактів, якщо чинним законодавством не передбачено іншого порядку їх встановлення.

Отже, суди відмовляють у відкритті провадження у справі про встановлення фактів, що мають юридичне значення, в тих випадках, коли законом встановлено позасудовий (адміністративний) порядок встановлення відповідного юридичного факту. Виключенням з цього правила є лише той випадок, коли юридичний факт було встановлено в позасудовому порядку з певними порушеннями, або у такому встановленні було безпідставно відмовлено, і судовий порядок його встановлення необхідний для здійснення захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав та охоронюваних законом інтересів суб'єкта трудових правовідносин.

Ще одним аргументом на користь того, що судовий порядок встановлення юридичних фактів не можна вважати основним, є те, що суди здійснюють встановлення юридичних фактів, але позбавлені можливості здійснювати їх фіксацію. Як вказується у п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України №5 від 31.03.1995 року «Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення», рішення суду про встановлення факту, що має юридичне значення, не замінює собою документів, що видають зазначені органи, а є лише підставою для їх одержання. Згідно зі ст. 14 ЦПК рішення про встановлення факту, що має юридичне значення, яке набрало законної сили, є обов'язковим для органів, які реєструють такі факти або оформляють права, що виникають у зв'язку із встановленим судом фактом.

Висновки. Все вищезазначене дає підстави стверджувати, що метою законодавчого регулювання процедури встановлення та фіксації юридичних фактів у трудовому праві є створення умов, за яких переважна більшість таких фактів повинна встановлюватись та фіксуватись в автоматичному порядку, або у більш складних випадках – в адміністративному порядку. Однак нерідко виникають ситуації, коли встановити юридичний факт в автоматичному або адміністративному порядку неможливо, або він був встановлений невірно з певними порушеннями, чи взагалі у його встановленні зацікавленій особі було відмовлено. В таких випадках у зацікавленої особи виникають підстави для звернення до суду з метою встановлення юридичного факту трудового права в судовому порядку.

До позасудового юрисдикційного порядку спорів щодо встановлення і фіксації юридичних фактів слід віднести і розгляд спорів комісіями з трудових спорів, діяльність яких врегульовано главою XV КЗпП «Індивідуальні трудові спори». Якщо йдеться про застосування норм чинного трудового законодавства при виникненні спору щодо

встановлення юридичного факту та його фіксації, то працівник вправі звернутися із заявою про вирішення спору до комісії з трудових спорів. Проте, зважаючи на положення ст.ст. 55, 124 КЗпП, працівник вправі безпосередньо звернутися з позовом до суду, мінуючи комісію з трудових спорів.

Така можливість у працівника зберігатиметься й відповідно до проекту ТК України, в якому комісії з трудових спорів збережено як орган, якому підвідомчі індивідуальні трудові спори. Проте, у проекті ТК України відмінено обов'язковість створення такого органу, а також змінено його статус. Фактично з органу трудового колективу цей орган можна бути віднести до органів соціального діалогу, які діють на локальному рівні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Солодовник Л.В. Способи фіксації юридичних фактів у трудовому праві / Л.В. Солодовник // Право України. — 2002. — №5. — С. 84-89.
2. Про затвердження Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 року №637 [електронний ресурс]. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/637-93-p>.
3. Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 року №5 [електронний ресурс]. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-95>.
4. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. №301 [електронний ресурс]. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/301-93-p>.
5. Цивільний процес України: Підручник. — За ред. Р.М. Мінченко та І.В. Андропова. — Х.: Одиссей, 2012. — 496 с.
6. Про третейські суди: Закон України від 11.05.2004 року №1701-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2004. — №35. — Ст.412.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 №137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — №34. — Ст. 227.
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 року // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №49. — Ст. 668.
9. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року №1232 // Офіційний вісник України. — 2011. — №94. — С. 64. — Ст. 3426.
10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 року №46-47 // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — №46. — Ст. 403.
11. Про практику розгляду судами корпоративних спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України №13 від 24.10.2008 року // Вісник Верховного Суду України. — 2008. — №11.
12. Постанова Вінницького окружного адміністративного суду від 26 травня 2011 року в справі №2а/0270/2194/11 [електронний ресурс]. Єдиний державний реєстр судових рішень. — Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/16035598>.
13. Чудиновская Н.А. Установление юридических фактов в особом производстве гражданского и арбитражного процесса: общее и особенное (некоторые аспекты) / Н.А. Чудиновская // Арбитражный и гражданский процесс. — 2005. — №9. — С. 15-19.
14. Конституція України Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — №30. — Ст. 141.