

наприклад, є інститут трудових спорів, право на оскарження рішень та ін. Слід відзначити, що у контексті реалізації трудо-правових гарантій яскраво проявляється взаємодія трудового та адміністративного права, оскільки належна реалізація трудов-правових гарантій-умов підтримується як власними засобами трудового права, так і через функціонування гарантій-засобів адміністративного характеру.

**Список використаних джерел:**

1. Скакун. О.Ф. Теория государства и права. – Х: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с – (Вища освіта ХХІ століття)
3. «Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part2/409.htm](http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part2/409.htm)
4. Биков О. Внутрішньодержавні нормативно-правові гарантії забезпечення прав та свобод національних меншин в Україні / О. Биков // Право України. – 2000. – № 8. – С. 51–55.
5. Гулиев В.Е., Рудинский Ф.М. Социалистическая демократия и личные права. – М. : Юрид. лит., 1994. – 192 с.
6. Забігайло В.К., Козюбра М.І. Демократія, права і свободи: реальність і ідеологічні міфи. – К.: Політвидав України, 1983. –158 с.
7. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України [Текст] : Дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / М.І. Іншин ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2005. – 452 с.
8. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст. 43.
9. Олєфіренко Е.О. Адміністративно-правові гарантії реалізації прав і свобод громадян : Дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Е.О. Олєфіренко ; Національна академія держ. податкової служби України. – Ірпінь, 2005. – с. 212.

УДК 349.2

**ІВАНЕНКО О.А.**

**ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЙОГО ЗМІСТУ**

Статтю присвячено дослідженню правової категорії «трудовий договір» у праві та законодавстві України. Визначено, що трудовий договір є важливою формою реалізації фізичними особами закріпленого в Конституції України права на працю. З'ясовано, що ця угода забезпечує захист прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин та спрямована на збереження соціального складника, наявного в соціальній, правовій та демократичній державі. Доведено, що в сучасному суспільстві саме трудовий договір, текст якого містить всі істотні умови, а зміст відповідає вимогам чинного трудового законодавства та міжнародним нормативно-правовим актам, є підґрунтям виникнення та нормального функціонування трудових правовідносин.

**Ключові слова:** трудовий договір, трудові правовідносини, угода про працю, умови та зміст трудового договору, істотні умови праці, професія, кваліфікація, спеціальність, посада.

Статья посвящена исследованию правовой категории «трудовой договор» в праве и законодательстве Украины. Определено, что трудовой договор является важной формой реализации физических лицами, закрепленного в Конституции Украины права на труд. Выяснено, что данное соглашение обеспечивает защиту прав и законных интересов участников трудовых правоотношений и направлено на сохранение той социальной составляющей, которая присуща социальному, правовому и демократическому государству. Доказано, что в современном обществе именно трудовой договор, текст которого содержит все существенные условия, а содержание соответствует требованиям действующего законодательства и международно-правовым актам, является основой возникновения и нормального функционирования трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** *трудовой договор, трудовые правоотношения, соглашение о труде, условия и содержание трудового договора, существенные условия труда, профессия, квалификация, специальность, должность.*

The article studies the legal category of employment agreement in law and in the legislation of Ukraine. It is determined that an employment agreement is an important form of realization the right to work that are set out in the the Constitution of Ukraine by individuals. It is found that this agreement protects the rights and legitimate interests of participants of labor relations and aims to the preservation of the social component, which is inherent in the social, legal and democratic state. It is proved that the employment agreement, the text of which contains all the essential conditions and the content corresponds to the requirements of legislation and international legal acts, is the basis of appearance and the normal functioning of labor relations in modern society.

**Key words:** *employment agreement, labor relations, agreement of labor, conditions and the content of the employment contract, essential conditions of work, occupation, qualification, specialty, position.*

**Вступ.** Досліджуване нами питання поняття трудового договору розглядається в сучасній науці трудового права у декількох значеннях, серед яких загальновідомими є розуміння трудового договору як юридичного факту, як інституту трудового права та як угоди про працю.

Аналіз поглядів фахівців у галузі трудового права на сутність поняття трудовий договір надає можливість припустити, що поняття цього правового явища набагато ширше, ніж його визначення. Тому, щоб розкрити його, доцільно враховувати не лише легальне визначення поняття «трудовий договір», а й звернути увагу на його функції та значення, а також на ту роль, яку відіграє трудовий договір в суспільній організації праці.

Питання щодо умов трудового договору залишається одним із найбільш дискусійних в науці трудового права, незважаючи на значну кількість досліджень з цього приводу, що, безумовно, свідчить про його незмінну актуальність як для сучасної науки, так і для практичної діяльності.

**Постановка завдання.** Метою статті є здійснення аналізу норм вітчизняного трудового законодавства, положення яких регламентують інститут трудового договору, а також визначення умов його змісту, які є обов'язковими для укладення та чинності трудового договору.

**Результати дослідження.** У сучасній науковій літературі є багато визначень поняття «трудовий договір», деякі науковці розглядають його як угоду, інші – як спосіб реалізації конституційного права на працю або правову форму погодження інтересів між працівником і роботодавцем тощо.

У великому юридичному словнику трудовий договір (контракт) визначається як угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати умови праці, що передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін [1; с. 708].

Ю.П. Дмитренко розмежовує правові категорії «трудовий договір» та «трудовий контракт» і надає визначення, яке змістовно ідентичне поняттю «трудовий договір» у розумінні зарубіжних вчених та тому, яке закріплено у ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України [2; с. 201]. П.Д. Пилипенко визначає трудовий договір як *intuitu personae*, що означає належність його до таких договірних зв'язків, які передбачають необхідність особистого виконання працівником роботи, визначеної угодою сторін [3; с. 153]. На думку М.Г. Александрова, трудовий договір є угодою про

роботу в якості працівника або службовця, тобто не будь-який договір про працю, а договір про працю, сторонами якого є саме ці категорії суб'єктів. Згодом, проводячи дослідження, вказаний науковець визначав трудовий договір як угоду про виконання роботи за певною спеціальністю або трудовою посадою [4; с. 18]. Дослідженням проблемних аспектів приватного права, зокрема щодо тлумачення трудового договору, займався й І.І. Котюк, який визначив його як угоду, що укладається між роботодавцем і працівником з метою визначення змісту трудових відносин, які встановлюються або мають бути встановлені [5; с. 233]. Л.П. Грузінова вважає, що трудовий договір є основним способом реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір професії, заняття та місця роботи, яке здійснюється через укладення трудового договору [6; с. 29]. Незважаючи на значну кількість поглядів на правову природу трудового договору як угоди та їх досить наукові обґрунтування, О.О. Чемериська наголошує, що деякі дослідники продовжують висловлювати думку, що трудовий договір – це акт індивідуального реагування, при укладенні якого сторони виконують і використовують правові норми про працю. На цій підставі трудовий договір вважають близьким до актів реалізації норм права або навіть їхнього застосування [7; с. 117].

Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 (далі – Законопроект) значно розширив поняття трудового договору та визначає його як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату (ч. 1 ст. 32 Законопроекту) [8].

Тобто у цій нормі можна побачити спробу законодавця закріпити на законодавчому рівні управлінську та контрольну функцію роботодавця, а також закріпити в якості істотної умови, яка формує зміст трудового договору, обов'язок роботодавця забезпечувати належні санітарно-побутові умови для працівника.

Незважаючи на наявність великої кількості визначень поняття «трудова угода» та відсутність єдиної точки зору науковців стосовно цього питання, можна впевнено наголосити, що стосовно предмету трудового договору, яким визнають власне сам процес праці, переважна більшість дослідників однозначні у своїх поглядах. У процесі праці у працівника є обов'язки, а у роботодавця, відповідно права і навпаки. Зобов'язання працівника формують його трудову функцію, на реалізацію якої впливають чотири фактори: професія, спеціальність, кваліфікація та посада. Чинне трудове законодавство не оперує цими поняттями, однак Проект Трудового кодексу України закріпив вказані фактори, як обов'язкові умови, які формують зміст трудового договору (ч. 2 ст. 33 Законопроекту).

Чинне трудове законодавство України не розкриває зміст категорії «умови трудового договору» і, відповідно, не визначає їх класифікацію. Спроби усунути цю прогалину роблять розробники Проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658, які досить ґрунтовно та всебічно висвітлили це питання.

Проект Трудового кодексу України класифікує умови трудового договору на обов'язкові та додаткові, а також називає «інші умови праці», до яких відносить ті умови, що безпосередньо не визначені в трудовому договорі (на відміну від перших двох), а визначаються відповідно до трудового законодавства та колективного договору (ч. 5 ст. 33 Законопроекту).

Керуючись ч. 2 ст. 33 Проекту Трудового кодексу України, слід виокремити такі обов'язкові умови трудового договору, як 1) місце роботи; 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до Законопроекту; 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у його трудовому договорі; 6) охорона праці.

На відміну від обов'язкових умов, які мають бути включені до трудового договору в безумовному порядку та відсутність яких в тексті документу на момент його підписання тягне за собою недійсність договору, додаткові умови можуть бути включені до нього у будь-який час, в тому числі і після підписання. До додаткових умов трудового договору належать усі інші, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки робото-

давця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ. Умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), а також особливості розірвання трудового договору з урахування набутої кваліфікації працівника, його стажу роботи, вартості наданих матеріальних благ тощо (в цьому випадку мова йде про відшкодування працівником вартості благ, отриманих за рахунок роботодавця) визначаються окремою угодою.

Як обов'язкові, так і додаткові умови трудового договору, визначені в ньому, можуть бути змінені виключно за згодою сторін у письмовій формі, окрім випадків, прямо передбачених чинним законодавством. Так, у ст. 46 Законопроекту законодавець закріпив принцип обов'язковості будь-яких умов трудового договору для його сторін, за виключенням тих, які є недійсними відповідно до закону.

Повертаючись до сьогоденних реалій та пам'ятаючи про відсутність законодавчого закріплення як поняття умов трудового договору, так і їх класифікації, для з'ясування сучасного стану цієї проблеми слід звернутися до науки трудового права. За роки існування науки трудового права багато науковців досліджували проблеми умов трудового договору, адже саме ця правова категорія формує зміст трудового договору та є ключовою для цілісного розуміння його правової природи. Саме тому, спираючись на положення відповідних досліджень, науковою трудовою права було сформульовано визначення поняття «умови трудового договору», здійснено їх класифікацію та встановлено їх значення для виникнення та сталого функціонування трудового договору.

Загальноприйнятою в науці трудового права є думка про те, що зміст трудового права становлять істотні (обов'язкові) та факультативні (додаткові) умови, які розмежовуються залежно від їх обов'язковості включення до тексту трудового договору. На думку окремих вчених, найбільш вдалою є класифікація умов на похідні та безпосередні [9; с. 276]. Перші встановлюються чинним законодавством та локальними нормативними актами, другі визначаються на розсуд сторін трудового договору та поділяються на обов'язкові (ті, що мають міститись у будь-якому трудовому договорі та впливають на його дійсність) та факультативні (їх включення до тексту трудового договору залежить виключно від особистої думки кожної із сторін відповідних правовідносин).

Деякі науковці ототожнюють поняття істотних та необхідних умов трудового договору, наголошуючи, що за своїм змістом вони є ідентичними, однак по-різному іменуються [10; с. 5]. Також є наукова позиція про належність обов'язкових та факультативних умов до істотних умов трудового договору [11; с. 196]. Існування розбіжностей у питанні класифікації умов трудового договору сучасні науковці пояснюють наявністю сформованої позиції про походження трудового права від цивільного, що на їх думку, не відповідає дійсності. Адже якщо дослідити історичний розвиток трудового права як самостійної галузі, зазначають окремі вчені, то чітко можна побачити його виникнення внаслідок поєднання двох інститутів – трудового договору та охорони праці. Та додають, що ще в другій половині ХХ століття відбулася відмова від цивілістичного підходу до регулювання відносин праці, що здійснювалося на основі рівності сторін, незалежності виконання робіт, самостійного встановлення порядку і способів виконання робіт [12; с. 17–18].

У науковій літературі можна зустріти позицію науковців про недоречність використання поняття «істотні умови трудового договору», адже це приводить до їх ототожнення з поняттям «істотні умови праці», які визначені ч. 3 ст. 32 КЗпП України, якими є система та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інші. Так, Богданюк Я.А. не заперечує, що існує подібність цих понять, адже умови, які визначаються як істотні умови праці, зазвичай формують зміст трудового договору, так само як умови трудового договору можемо знайти серед істотних умов праці [13; с. 104]. В якості прикладу авторка наводить умову про неповний робочий час, яка визначається як істотна умова праці, згідно вказаної вище правової норми, але сторони можуть встановити таку умову в договорі, зокрема, для вагітної жінки, в порядку встановлення неповного робочого часу, відповідно до ст. 56 чинного КЗпП України.

Наголошуючи на неприпустимість ототожнення понять «істотні мови трудового договору» та «істотні умови праці» з причини їх різного функціонального призначення, Я.А. Богданюк наводить певні аргументи на користь своєї позиції [13; с.105].

Намагаючись усунути прогалину, яка склалася в галузі трудового права України щодо відсутності законодавчого закріплення істотних умов трудового договору, такі умови були сформульовані наукою трудового права. Переважна більшість сучасних вітчизняних та зарубіжних наукових джерел оперує п'ятьма умовами трудового договору, які входять до числа істотних.

Насамперед це умова про зазначення в договорі трудової функція. Ця істотна умова впливає із ч. 1 ст. 21 КЗпП України, де встановлено, що «...працівник зобов'язується виконувати робо-

ту, визначену цією угодою...». Тобто відповідна робота, виконання якої бере на себе працівник, має бути якимось чином конкретизована, що досягається шляхом визначення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації та посади. Для визначення трудової функції на території України використовується Класифікатор професій ДК 003:2010 від 28 липня 2010 р., затверджений Держспоживстандартом України. В основу розроблення цього класифікатора було покладено Міжнародну стандартну класифікацію професій, яку було рекомендовано Міжнародною конференцією статистики Міжнародного бюро праці задля переведення національних даних в систему, яка покликана полегшити міжнародний обмін професійною інформацією.

Істотною умовою трудового договору є угода (домовленість) по прийняттю на роботу. Іншими словами – взаємне волевиявлення майбутніх сторін трудового договору про працевлаштування конкретної особи – працівника на підприємство, в установу чи організацію.

Третьою істотною умовою є умова про оплату праці. Вона проявляється в тому, що сторони на момент укладення трудового договору визначають (домовляються, ознайомлюються) розмір посадового окладу, наявність та розмір доплат, надбавок, премій та заохочувальних виплат, порядок виплати заробітної плати тощо.

Визначення місця роботи (назва конкретного підприємства, установи, організації; його розташування; зазначення конкретного робочого місця в межах приміщення, де працівник буде виконувати свою трудову функцію) становить четверту істотну умову трудового договору.

Будь-який трудовий договір має містити положення про строк його дії, що і становить п'яту істотну умову, відповідно до ст.23 КЗпП України.

**Висновки.** Підсумовуючи викладене у цій статті, вбачаємо за необхідне зазначити, що ми не можемо підтримати пропозицію щодо необхідності відмовитися від вживання в літературі трудового права категорії «істотні умови трудового договору» та чітко розмежовувати умови праці та умови трудового договору, а також здійснювати поділ умов трудового договору на такі, що встановлюються на державному та договірному рівнях. Адже що стосується понять «істотні умови трудового договору» та «істотні умови праці», то, на нашу думку, ці правові категорії відрізняються не лише лінгвістично, а й змістовно настільки очевидно, що в жодному разі не допускають жодних припущень щодо їх тотожності. Істотні умови трудового договору – це ті постулати, на яких ґрунтується не лише правовий статус працівника та роботодавця, а й взагалі можливість виникнення та існування трудового правовідношення. Тобто без істотних умов трудовий договір може бути наявним (тобто його зміст узгоджений працівником і роботодавцем, а текст (у вигляді окремого договору або наказу) підписаний ними), однак він за своєю правовою природою буде недійсною угодою, яка не тягне за собою жодних правових наслідків, окрім тих, що викликані її недійсністю. На відміну істотних умов трудового договору категорія «істотні умови праці» виникає винятково на підставі трудового договору, укладеного відповідно до вимог чинного законодавства, та оформлює безпосередньо сам процес праці на конкретному підприємстві, в установі чи організації. Іншими словами, істотні умови праці – це ті аспекти процесу виробництва, які впливають на виконання працівником його трудової функції, з одного боку, та гарантують дотримання роботодавцем його обов'язків, що впливають з трудових правовідносин, – з іншого. Тобто без наявності відповідного трудового правовідношення між працівником та роботодавцем ми не можемо взагалі вести мову про якісь умови праці, адже відсутнє «підґрунття» для їх встановлення, яким є укладений між сторонами правовідношення трудовий договір.

Окрім цього, дослідивши положення наукової літератури та точки зору вчених на проблемні аспекти поняття «трудоий договір», вбачаємо за необхідне зазначити, що трудовий договір є специфічною формою узгодження інтересів працівника та роботодавця, що відображається у закріпленні їхніх прав та обов'язків у письмовому акті, підписання якого забезпечує дотримання сторонами умов договору, а також гарантує захист сторін та усунення розбіжностей у разі їх виникнення.

#### Список використаних джерел:

1. Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крутских. – М.: ИНФРА-М, 1998. – VI, 790 с.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
3. Трудове право України: [навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / За заг.ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2008. – 536 с.
4. Александров Н.Г. Роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых отношений / Н.Г. Александров // Новое законодательство о труде (Теоретические и практические вопросы): тезисы докладов и сообщений. – М.: Юрид. лит., 1973. – С. 15–21.

5. Котюк І.І., Котюк О.І. Курс правознавства. Частина 3: Основи приватного права України. Рек. МОН України. Видання друге, доповнене і перероблене. – К.: Версія, 2006. – 269 с.
6. Трудове право України: курс лекцій: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.]: У 4 ч. / Під заг. ред. Л.П. Грузінової, В.Г. Короткіна. – К.: Міжрегіональна академія управління персоналом (МАУП), 2003. – Ч. 2. – 136 с.
7. Чемериська О.О. До питання про поняття трудового договору / О.О. Чемериська // Роль права та закону у громадянському суспільстві: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 20–12 квітня 2012 р.). – Одеса: у 3-х частинах. – Одеса ГО «Причорноморська фундація права», 2012. – ч. 2. – 120 с.
8. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 / Гройсман В.Б., Денісова Л.Л., Папієв М.М., Кубів С.І [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
9. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: [підручник] / [С.М.Прилипко, О.М. Ярошенко]. – 3-е вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. – 752 с.
10. Гладков Н.Г. Изменение содержания трудового договора / Н.Г. Гладков. – Ташкент, 1985. – 52 с.
11. Советское трудовое право: [учебник] / Под ред. А.С. Пашкова. – М.: Юрид. лит. – 1988. – 608 с.
12. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Дис. ...док. юрид. наук: 12.00.05. – трудовое право, право социального обеспечения / С.Ю. Головина. – Екатеринбург, 1998. – 363 с.
13. Богданюк Я.А. Умови трудового договору / Я.А. Богданюк // Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 17-18 листопада 2012 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2012. – У 2-х томах. – Т.1 – 116 с.
14. Прудников В. К вопросу установления условий трудового договора в условиях рыночной экономики / В.Прудников // Международный научно-практический правовой журнал «Закон и жизнь». – Молдова: Министерство юстиции республики Молдова. – № 9/3 (261), 2013. – 306 с.

УДК 349.2

СОЦЬКИЙ А.М.

### СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ПРАЦЯ» ТА «РОБОТА»

У статті здійснено аналіз наукової літератури та законодавства в частині положень щодо змісту понять «праця» та «робота». На цій основі зроблено спробу сформулювати авторську дефініцію поняття «робота», виокремити ознаки понять «праця» і «робота» та аргументувати їх співвідношення як абстрактної та конкретної категорій відповідно.

**Ключові слова:** *праця, робота, діяльність, право, потреба.*

В статье осуществлен анализ научной литературы и законодательства в части положений относительно содержания понятий «труд» и «работа». На этой основе сделана попытка сформулировать авторскую дефиницию понятия «работа», выделить признаки понятий «труд» и «работа» и аргументировать их соотношение как абстрактной и конкретной категорий соответственно.

**Ключевые слова:** *труд, работа, деятельность, право, потребность.*

---

© СОЦЬКИЙ А.М. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін (Чернівецький юридичний інститут Національного університету «Одеська юридична академія»)