

UDC (УДК) 343.1
JEL Classification: K40; K41; K42.

Басиста Ірина Володимирівна,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри кримінального процесу та криміналістики
Львівського державного університету внутрішніх справ
e-mail: basysta-i@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-9707-7386

Йосифович Данило Ігорович,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри адміністративного права
та адміністративного процесу
Львівського державного університету внутрішніх справ
e-mail: yosyfovych_danylo@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-5510-9781

**ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «НАЙМАНИЙ ПРАЦІВНИК»
У МЕЖАХ ДОГОВОРУ ПРО НАДАННЯ ПОСЛУГ
МІЖ ФІЗИЧНИМИ ОСОБАМИ**

Анотація. Зроблено спробу дати відповіді на запитання щодо того, чи є договір про надання послуг між фізичними особами (чи будь-який інший цивільно-правовий договір) правовою підставою виникнення між фізичними особами трудових відносин та чи можна за цим договором вважати одну із сторін найманим працівником у розумінні п. 3 ч. 1 ст. 477 КПК України в редакції Закону України № 767-VII від 23.02.2014.

Наведено позицію колегії суддів Першої судової палати Касаційного кримінального суду з означених питань та наші контраргументи щодо неї.

Ключові поняття: трудові відносини, цивільно-правові відносини, трудовий договір, найманий працівник, замовник, виконавець, приватне обвинувачення, закриття кримінального провадження.

Basysta Iryna,

Doctor of Legal Sciences, Professor,
Professor at the Department
of Criminal Procedure and Criminalistics
at Lviv State University of Internal Affairs
e-mail: basysta-i@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-9707-7386

Yosyfovych Danylo,

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of
Administrative Law and Administrative Procedure
at Lviv State University of Internal Affairs
e-mail: yosyfovych_danylo@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-5510-9781

**PROBLEMS OF UNDERSTANDING THE CONCEPT
OF «EMPLOYEES» ACCORDING TO THE SERVICES SUPPLY
AGREEMENT BETWEEN INDIVIDUALS**

Abstract. In present article, an attempt to answer the question whether a service agreement between individuals (or any other civil contract) is the legal ground for the emergence of labor relations between individuals and

whether one of the parties can be considered an employee, concerning this agreement, in the sense of paragraph 3 of Article 477 of the CPC of Ukraine as amended by the Law of Ukraine No. 767-VII of 02/23/2014. The position of the panel of judges of the First Judicial Chamber of the Cassation Criminal Court on the above issues and our counterarguments concerning it.

In particular, based on current legislation and existing scientific publications, it was established that an employee is an individual who works under an employment contract, including an individual. The legal basis for the emergence of labor relations between individuals is not civil and legal, but labor contracts. In civil and legal relations there is no such party as a hired employee (participants in a civil contract with an individual are the customer and performer), and in the labor relations – there is such a party.

There are cases when a court can qualify a civil contract as labor; and in that case an employer and employee should be considered the parties of such services agreement.

The opinion of the Supreme Court is different, in particular, the essence is that, in the sense of Article 477, paragraph 3, paragraph 1 of the CPC of Ukraine, as amended by the Law of Ukraine No. 767-VII of February 23, 2014, the concept of “hired employee” is much broader than in the labor law and it covers not only those cases when the guilty person on the basis of the signed employment contract, performed certain work in the interests of the victim, but also all other cases of employment relations, when a person, on the basis of any civil and legal agreement, performed work in favor of the victim and at the time of committing a crime was actually a hired employee.

Key concepts: labor relations, civil and legal relations, labor contract, hired employee, customer, performer, private prosecution, closure of criminal proceedings.

DOI 10.32518/2617-4162-2019-3-98-103

Вступ

Розпочинаючи розгляд задекларованої проблематики варто зазначити, що на сьогодні п. 2 та 3 ч. 1 ст. 477 «Поняття кримінального провадження у формі приватного обвинувачення» глави 36 «Кримінальне провадження у формі приватного обвинувачення» КПК України виключено на підставі Закону № 2227-VIII від 06.12.2017.

П. 3 ч. 1 ст. 477 КПК України у останній своїй редакції визначав, що кримінальним провадженням у формі приватного обвинувачення було провадження, яке могло бути розпочате слідчим, прокурором лише на підставі заяви потерпілого щодо кримінальних правопорушень, передбачених у цьому ж пункті, а серед іншого переліченого у цьому пункті і щодо кримінального правопорушення, передбаченого ст. 185 (крадіжка, крім крадіжки, вчиненої організованою групою) – якщо, серед іншого переліченого у цьому пункті, вона вчинена особою, яка щодо потерпілого була найманим працівником і завдала шкоду лише власності потерпілого [1].

У читача виникне цілком логічне запитання із приводу того навіщо цілу публікацію присвячувати тій структурній частині норми, яка на сьогодні є нечинною. У чому ж актуальність цього матеріалу? Відповідь криється в потребі судової практики, оскільки за цими пунктами ч. 1 ст. 477 КПК України, які виключені із вказаної частини статті на підставі Закону № 2227-VIII від 06.12.2017 року приймалися процесуальні рішення у кримінальних провадженнях, які на цей період часу оскаржені.

Тому й у квітні 2019 року виникла необхідність в тлумаченні змісту п. 3 ч. 1 ст. 477 КПК України в редакції Закону України № 767-VII від 23.02.2014 року в частині поняття словосполучення «найманий працівник», з огляду на це, відповідне звернення було направлено до членів Науково-консультативної ради при Верховному Суді, а згодом у своїй постанові від 21.05.2019 Верховний Суд колегією суддів Першої судової палати Касаційного кримінального суду навів власне бачення означеної вище проблематики.

Спробуємо також у цій публікації запропонувати власні міркування та узагальнення щодо того, чи є договір про надання послуг між фізичними особами (чи будь-який інший цивільно-правовий договір) правовою підставою виникнення між фізичними особами трудових відносин та чи можна за цим договором вважати одну із сторін найманим працівником в розумінні п. 3 ч. 1 ст. 477 КПК України в редакції Закону України № 767-VII від 23.02.2014.

1. З огляду правового поля та наявної судової практики залишається дискусійним питання: Чи є договір про надання послуг між фізичними особами (чи будь-який інший цивільно-правовий договір) правовою підставою виникнення між фізичними особами трудових правовідносин?

Слід констатувати, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить визначення терміну «найманий працівник», що створює труднощі у його адекватному сприйнятті та застосуванні. У ст. 21 КЗпП перед-

бачено, що трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт [2].

Водночас варто зазначити, що такий термін як «найманий працівник» є вживаним і його пояснення наведено у двох Законах України, зокрема у Законі України від 03.03.1998 № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю (ст. 1)) [3] та у Законі України від 02.03.2000 № 1533-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи (п. 11 ст. 1) [4].

Також слід зазначити, що втратив чинність Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» відповідно до Закону України № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» у поточній редакції Закону України від 19.12.2018, підстава – 2449-VIII [5]. Свого часу вказаний Закон теж містив визначення терміна «найманий працівник».

В обох визначеннях, серед іншого, вказано, що найманим працівником є фізична особа, яка працює за трудовим договором, зокрема у фізичної особи. Звідси слідує, що фізичні особи можуть використовувати найману працю.

Також у переважній більшості навчальних видань зазначено, що на стороні роботодавця згідно зі ст. 21 КЗпП виступає власник або уповноважений ним орган чи фізична особа [6].

Що ж є правовою підставою виникнення між фізичними особами трудових правовідносин? На наше переконання, яке слідує із ана-

лізу чинного законодавства та наявних наукових публікацій – це трудові договори. Вони охоплюються сферою трудових відносин.

За загальним правилом громадяни мають право укладати трудові договори з 16-ти років (ст. 188 КЗпП). За згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 15-ти років. Для підготовки молоді для продуктивної праці допускається прийом на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ та закладів вищої освіти першого та другого рівнів акредитації для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-ти років за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Законодавство встановлює загальні та спеціальні вимоги до особи, яка бажає укласти трудовий договір. Ці вимоги можуть стосуватися наявності певної освіти, стажу роботи, стану здоров'я, наявності громадянства тощо. Загальні вимоги переважно встановлено у КЗпП, а спеціальні – у спеціальних нормативно-правових актах [6].

Відносини в межах трудового договору передбачають дотримання роботодавцем законів і підзаконних актів. На варті інтересів працівника стоять не тільки контролери, а й суди. Тому бажання роботодавця вирватися з кола «зобов'язаний – повинен – слід» цілком зрозуміло [7]. Для уникнення низки зобов'язань, які сліднують із трудового законодавства і передбачають існування такої сторони трудових правовідносин як найманий працівник, конструюється модель співпраці за цивільно-правовим договором із фізичною особою.

Такі правовідносини вже не є трудовими, це цивільно-правові відносини. Учасниками цивільно-правового договору із фізичною особою є замовник та виконавець. Він може укладатися у формі договору підряду (регулюється Главою 61 Цивільного кодексу України) або договору надання послуг (глава 63 Цивільного кодексу України) [8]. Такі відносини засновуються на положеннях Цивільного кодексу України, законодавство про працю на такі відносини не поширюється, тому вони не є трудовими правовідносинами і у них відсутня така сторона як найманий працівник.

Договір із фізичною особою, що займається підприємницькою діяльністю, має дещо інший характер. Тому відносини підприємства та фізичної особи-підприємця регулюються вже господарським договором, Господарським кодексом України. Водночас фізична особа-підприємець має можливість укладати цивільно-правовий договір із юридичною особою, якщо

вона не має відповідного виду діяльності, зареєстрованого в реєстрі [9].

У юридичних коментарях цілком правильно акцентують на тому, що предметом цивільно-правового договору, який загалом має бути письмовим, може бути виконання робіт чи надання послуг, їхній перелік має бути точним та вичерпним, завдання прописується дуже детально, у розрахунках може бути вказана договірна умова або ж конкретна сума. Діяльність особи, що виконує певну роботу чи надає послуги, може мати нерегулярний, одноразовий або ненормований характер, така фізична особа не є штатним працівником, тому до неї не застосовуються локальні нормативно-правові акти замовника (як-от накази, інструкції тощо). Обидві сторони працюють на рівних умовах – замовник та виконавець. Водночас судова практика засвідчує, що через недотримання письмової форми, оформлення наказом про прийняття на роботу виконавця чи ідентичний порядок виконання договору за рішенням суду може бути кваліфіковано цивільно-правовий договір як трудовий і тоді його учасниками варто буде вважати роботодавця та найманого працівника [9].

Якщо будь-яка інформація про кваліфікацію договору судом як трудового договору відсутня, то і його учасниками, за таких обставин, є замовник та виконавець, а відносини, які між ними існували за цим договором трудовими вважати не варто, оскільки це цивільно-правові відносини, які регулюються Цивільним кодексом України, а не КЗпП.

Зважаючи на все вищевикладене, не вважаємо, що договір про надання послуг між фізичними особами (чи будь-який інший цивільно-правовий договір) є правовою підставою виникнення між фізичними особами трудових правовідносин. Такою підставою є трудовий договір. У виняткових випадках, коли суд своїм рішенням кваліфікує цивільно-правовий договір як трудовий за наявності вищеперелічених факторів, тоді учасниками такого вже трудового договору варто буде вважати роботодавця та найманого працівника.

2. Чи можна за обставин укладення договору про надання послуг між фізичними особами (чи будь-якого іншого цивільно-правового договору) вважати виконавця найманим працівником щодо замовника у розумінні п. 3 ч. 1 ст. 477 КПК України в редакції Закону України № 767-VII від 23.02.2014 року?

Під час дослідження попереднього питання встановлено, що при прийнятті на роботу треба виконувати вимоги трудового законодавства, адже якщо підприємець використо-

вує працю фізичних осіб, він є роботодавцем. Характерними ознаками трудових відносин є систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; виконання роботи за професією (посадою); обов'язок роботодавця надати робоче місце; дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації з урахуванням Закону України «Про охорону праці» тощо [10]. За обставин укладення договору про надання послуг між фізичними особами вказані правила не діють, а відповідно – трудові відносини не виникають, окрім вже описаних виняткових випадків. Тому логічно, що за обставин укладення договору про надання послуг між фізичними особами (чи будь-якого іншого цивільно-правового договору) вважати виконавця найманим працівником щодо замовника і у розумінні п. 3 ч. 1 ст. 477 КПК України в редакції Закону України № 767-VII від 23.02.2014 не слід. Однак це лише наша наукова позиція, яка була викладена у відповідному науковому висновку на запит судді Верховного Суду та з якою колегія суддів Першої судової палати Касаційного кримінального суду не погодилася. Так, в описовій частині постанови від 21.05.2019 у справі №743/610/16 провадження № 51-3937км18 у розділі «Вимоги касаційної скарги і узагальнені доводи особи, яка її подала» колегією суддів серед іншого зазначено, що «...прокурор просить скасувати ухвали судів першої та апеляційної інстанцій і призначити новий розгляд у суді першої інстанції через істотне порушення вимог кримінального процесуального закону. На думку прокурора, укладений між потерпілим та обвинуваченим договір про надання послуг не є підставою для виникнення між ними трудових відносин, а тому висновки суду про можливість розгляду вказаного кримінального провадження у формі приватного обвинувачення та закриття його у зв'язку з відмовою потерпілого від обвинувачення не відповідають вимогам закону» [11]. Лише з описаних вище мотивів, за винятком інших, що наведені у цій постанові як вимоги касаційної скарги і узагальнені доводи особи, яка її подала, ми згодні з такою позицією прокурора та вищепереліченими його аргументами, однак іншої думки колегія суддів Першої судової палати Касаційного кримінального суду. Нею у розділі постанови «Мотиви суду» зазначено, що «...на думку Суду, поняття «найманий працівник» у вказаній нормі є значно ширшим ніж у трудовому праві та охоплює собою не лише ті випадки, коли винний на підставі укладеного трудового договору виконував певну роботу в інтересах потерпілого, а й усі інші випадки

трудовах правовідносин, коли особа на підставі будь-якого цивільно-правового договору виконувала роботу на користь потерпілого і на момент вчинення злочину фактично була найманим працівником» [11]. Також у означеній постанові мова йде про те, що потерпілий через відсутність спеціальних юридичних знань не знав, що наявність договору про надання послуг укладеного між ним та у подальшому обвинуваченим може мати правове значення в справі [11]. Постанова є остаточною та оскарженню не підлягає.

Ми сприймаємо таку аргументацію, але не погоджуємося з нею із тих причин, що вже наведені нами вище при обґрунтуванні поняття «найманий працівник». Наше сприйняття слідує із того факту, що станом на сьогодні п. 2 та 3 ч. 1 ст. 477 «Поняття кримінального провадження у формі приватного обвинувачення» глави 36 «Кримінальне провадження у формі приватного обвинувачення» КПК України виключено на підставі Закону № 2227-VIII від 06.12.2017. Відповідно внести у них відповідні зміни та усунути описані колізії вже не є можливим.

Список використаних джерел

1. Кримінальний процесуальний кодекс України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 01.09.2017 р. К.: Паливода А.В., 2017. 372 с.
2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України № 77-VIII у поточній редакції Закону України від 19.12.2018, підстава – 2449-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19>
6. Трудове право України / Сторони трудового договору / Найманий працівник. URL: https://pidruchniki.com/1791021158204/pravo/storoni_trudovogo_dogovoru
7. Боярчук І. ФОП замість найманого працівника: привабливе перевтілення. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/november/issue-88/article-22746.html>
8. Цивільний кодекс України: документ 435-IV, редакція від 31.03.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
9. Модель співпраці за цивільно-правовим договором з ФО (Адвокатське бюро «Яновський і партнери»). URL: <https://zkg.ua/model-spivpratsi-za-tsyvilno-pravovym-dohovorom-z-fo/>
10. Порядок оформлення найманих працівників та перелік документів, які повинні бути наявні у підприємств на момент проведення інспекційного відвідування інспектором праці (дата публікації 24.01.2018). URL: <https://mrd.gov.ua/novyny/2833-poryadok-oformlennya-najmanikh-pratsivnikiv-ta-perelik-dokumentiv-yaki-povinni-but-nayavni-u-pidpriemstiv-na-moment-provedennya-inspektsijnogo-vidviduvannya-inspektorom-pratsi?month=1&year=2018>
11. Постанова колегії суддів Першої судової палати Касаційного кримінального суду від 21 травня 2019 року у справі №743/610/16 провадження № 51- 3937км18.

References

1. Kryminal'nyy protsesual'nyy kodeks Ukrainy: chynne zakonodavstvo zi zminamy ta dopov. Stanom na 01.09.2017 (The Criminal Procedural Code of Ukraine: the current legislation with amendments and additions. as of 01.09.2017). K.: Palyvoda A. V., 2017 [in Ukr.].

Висновки

Найманим працівником є фізична особа, яка працює за трудовим договором, зокрема у фізичної особи. Правовою підставою виникнення між фізичними особами трудових правовідносин є не цивільно-правові, а трудові договори. У цивільно-правових відносинах відсутня така сторона як найманий працівник (учасниками цивільно-правового договору із фізичною особою є замовник та виконавець), а у трудових – присутня така сторона.

Існують випадки, коли суд може кваліфікувати цивільно-правовий договір як трудовий і тоді учасниками такого вже трудового договору варто буде вважати роботодавця та найманого працівника.

За обставин укладення договору про надання послуг між фізичними особами (чи будь-якого іншого цивільно-правового договору) вважати виконавця найманим працівником щодо замовника і у розумінні п. 3 ч. 1 ст. 477 КПК України в редакції Закону України № 767-VII від 23.02.2014 не слід.

2. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny (The Code of Labor Laws of Ukraine). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukr.].
3. Pro poriyadok vyrishennya kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv): Zakon Ukrayiny vid 03.03.1998 No 137/98-VR (On the Procedure for the Resolution of Collective Labor Disputes (Conflicts): Law of Ukraine dated 03.03.1998 No 137/98-VR). Retrieved from URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-vr> [in Ukr.].
4. Pro zahal'noobov'yazkove derzhavne sotsial'ne strakhuvannya na vypadok bezrobittya: Zakon Ukrayiny vid 02.03.2000 No. 1533-III (On Compulsory State Social Insurance against Unemployment: Law of Ukraine dated 02.03.2000 No. 1533-III). Retrieved from URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> [in Ukr.].
5. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo reformuvannya zahal'noobov'yazkovooho derzhavnoho sotsial'noho strakhuvannya ta lehalizatsiyi fondu oplyaty pratsi: Zakon Ukrayiny No 77-VIII u potochniy redaktsiyi Zakonu Ukrayiny vid 19.12.2018, pidstava – 2449-VIII. (On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Reform of Mandatory State Social Insurance and Legalization of the Labor Fund: Law of Ukraine No. 77-VIII in the current wording of the Law of Ukraine dated 19.12.2018, the basis – 2449-VIII). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19> [in Ukr.].
6. Trudove pravo Ukrayiny / Storony trudovoho dohovoru / Naymany pratsivnyk. (Labor Law of Ukraine / Parties to an Employment Contract / Hired employee). Retrieved from https://pidruchniki.com/1791021158204/pravo/storoni_trudovogo_dogovoru [in Ukr.].
7. Boyarchuk Inessa. FOP zamist' naymanoho pratsivnyka: pryvablyve perevtilennya. (Individual entrepreneur instead of a hired employee: an attractive reincarnation). Retrieved from <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/november/issue-88/article-22746.html> [in Ukr.].
8. Tsyvil'nyy kodeks Ukrayiny (Civil Code of Ukraine): document 435-IV, edited from 31.03.2019. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> [in Ukr.].
9. Model' spivpratsi za tsyvil'no-pravovym dohovorom z FO (Advokat-s'ke byuro «Yanovs'kyi i partnery»). (Model of cooperation under a civil law agreement with the individual (Law Office «Yanovsky and Partners»)). Retrieved from <https://zkg.ua/model-spivpratsi-za-tsyvilno-pravovym-dohovorom-z-fo/> [in Ukr.].
10. Poriadok oformlennya naymanykh pratsivnykiv ta perelik dokumentiv, yaki povynni buty nayavni u pidpnyemstvi na moment provedennya inspektsynoho vidviduvannya inspektorom pratsi (data publikatsiyi 24 sichnya 2018). (The procedure for the recruitment of employees and a list of documents that must be available to entrepreneurs at the time of the inspection visit by the Labor Inspectorate (date of publication January 24, 2018)). Retrieved from <https://mrd.gov.ua/novyny/2833-poriadok-oformlennya-najmanikh-pratsivnykiv-ta-perelik-dokumentiv-yaki-povinni-but-nayavni-u-pidpriemstiv-na-moment-provedennya-inspektsijnogo-vidviduvannya-inspektorom-pratsi?month=1&year=2018> [in Ukr.].
11. Postanova kolehiyi suddiv Pershoi sudovoyi palaty Kasatsynoho kryminal'noho sudu vid 21 travnya 2019 roku u spravi No 743/610/16 provadzhennya No 51-3937km18 (Resolution of the panel of judges of the First Chamber of Cassation of the Criminal Court dated May 21, 2019 in the case No. 743/610/16 of the proceedings No. 51-3937km18) [in Ukr.].

*Стаття: надійшла до редакції 12.07.2019
прийнята до друку 26.08.2019*

*The article: is received 12.07.2019
is accepted 26.08.2019*