



Черноп'ятов С. В.

викладач

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОБСЯГУ ПОНЯТТЯ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Розглянуто спірні питання обсягу поняття охоронних трудових відносин. Обґрунтовано неналежність правовідносин з нагляду та контролю до охоронних трудових правовідносин, помилковість невіднесення відносин дисциплінарної відповідальності до охоронних трудових правовідносин.

Ключові слова: охоронні трудові правовідносини, система охоронних трудових правовідносин, трудо-правовий примус, контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства.

Постановка проблеми. Визначення кола відносин, які належать до охоронних, у тому числі до трудових охоронних правовідносин, наразі не є вирішеним питанням. Передусім слід виокремити ті конкретні групи трудових правовідносин, які належать до охоронних.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. В наукових публікаціях, що стосуються питань охоронних трудових правовідносин, дискусія точиться насамперед щодо питань самого факту існування охоронних трудових правовідносин та їх співвідношення із власне трудовими правовідносинами. Різні ж підходи до змістовного наповнення, до обсягу поняття охоронних трудових правовідносин уваги не привертають.

Розуміючи під охоронними трудовими правовідносинами різновид трудових правовідносин (поряд із регулятивними), які виникають на основі охоронних норм трудового права і на підставі передбачених законом специфічних юридичних фактів – відхилень у розвитку регулятивних трудових відносин, мають своїм змістом права і обов'язки щодо застосування і зазнання заходів трудо-правового примусу, спрямованих на забезпечення нормального розвитку регулятивних трудових правовідносин; визнаючи зв'язок змісту охоронних трудових правовідносин із трудо-правовим примусом основною ознакою цих відносин [32], вважаємо, що обсяг поняття охоронних трудових правовідносин складають всі відносини, змістом яких є права та обов'язки щодо застосування та зазнання заходів трудо-правового примусу, а саме:

I. охоронні трудові правовідносини трудо-правової відповідальності:

1) дисциплінарної відповідальності: а) загальної дисциплінарної відповідальності; б) спеціальної дисциплінарної відповідальності;

2) матеріальної відповідальності: а) матеріальної відповідальності пра-

цівника; б) матеріальної відповідальності роботодавця;

II. Охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту.

III. Охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням запобіжних заходів¹.

У свою чергу, в літературі наявні й інші підходи до обсягу поняття охоронних трудових правовідносин.

Так, В.В. Федін до охоронних трудових правовідносин включає: 1) відносини щодо матеріальної відповідальності; 2) відносини з нагляду і контролю (в тому числі профспілкового контролю) за дотриманням трудового законодавства (включаючи законодавство про охорону праці); та 3) відносини з вирішення трудових спорів [29, с. 469, 476].

Відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства і відносини з вирішення трудових спорів також зараховуються до охоронних А.Ф. Нуртдіновою [27, с. 30-32]. У свою чергу, В.В. Лазор зазначає про охоронний характер відносин, що виникають при розгляді індивідуальних трудових спорів і індивідуальних трудових конфліктів [17, с. 198].

До охоронних відносин у трудовому праві К.М. Гусов і В.М. Толкунова відносять відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства та охороною праці, а також відносини з матеріальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері праці [8, с. 16, 17]; В.М. Толкунова в іншій праці додає ще й процесуальні відносини (відносини з вирішення трудових спорів) [25, с. 9-10, 15, 61, 66, 269].

Відносини з нагляду і контролю також зараховують до охоронних трудових правовідносин А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова [18, с. 386], О.В. Смирнов [26, с. 14], А. Ахметов та Г. Ахметова [2, с. 9].

Підтримуючи зазначену позицію, О.М. Запорожець вказує, що «відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства та охороною праці, як і відносини з матеріальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері праці, реалізують охоронну функцію права у сфері застосування найманої праці. Ці відносини спрямовані на запобігання та припинення порушень з боку основних суб'єктів трудового права, а також на відновлення порушених прав. Виходячи з цього, зазначені групи трудо-правових відносин цілком обґрунтовано можуть бути віднесені до охоронних правовідносин» [11, с. 241]. Зі схожих мотивів контрольно-наглядові відносини до охоронних відносять С.І. Дворник [10, с. 262–263], М.В. Данилова [9, с. 81].

Метою цієї наукової статті є вирішення двох основних питань², що ви-

¹ При цьому ми не стверджуємо поки про наявність чи відсутність окремих охоронних трудових правовідносин, пов'язаних із застосуванням заходів самозахисту. Це питання потребує окремого наукового опрацювання.

² Крім того, не можна погодитися із віднесенням до охоронних трудових правовідносин правовідносин з вирішення колективних трудових спорів. Це питання є частиною більш загальної проблеми – співвідношення охоронних та процесуальних правовідносин – та потребує окремого висвітлення в межах окремої наукової роботи.

никають із аналізу розглянутих вище позицій: 1) щодо правильності віднесення до охоронних відносин нагляду та контролю; 2) щодо правильності не-включення до охоронних відносин дисциплінарної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Спершу розглянемо питання про контрольно-наглядові відносини. Ми, виходячи із запропонованого вище визначення охоронних правовідносин, могли б віднести до їх числа відносини, які мають такі ознаки: 1) нормативна основа виникнення – охоронні норми трудового права; 2) підстава виникнення – відхилення від нормального розвитку регулятивних трудових відносин (не будь-які, а лише передбачені законом як підстави застосування тих чи інших заходів трудо-правового примусу); 3) специфіка змісту – права та обов'язки сторін стосуються заходів трудо-правового примусу, за допомогою яких або ліквідується відхилення від нормального розвитку регулятивних трудових відносин і/або створюються передумови для недопущення/усунення таких відхилень в майбутньому і/або усуваються негативні наслідки таких відхилень.

Як визначає О.М. Запорожець, ознакою охоронних трудових правовідносин є їх мета: це відносини, спрямовані на запобігання та припинення правопорушень у сфері застосування найманої праці, на відновлення порушених прав основних суб'єктів трудового права та на притягнення винних осіб до юридичної відповідальності [11, с. 241].

Почнемо зі зв'язку охоронних трудових правовідносин із трудо-правовим примусом. Чи вичерпується зміст правовідносин нагляду та контролю правами та обов'язками сторін щодо застосування/зазнання тих чи інших примусових заходів? Очевидно, що ні. Нагляд та контроль не обмежуються ними.

Так, Є.М. Попович поняття контролю за дотриманням законодавства України про працю визначає як діяльність спеціально уповноважених органів по спостереженню за функціонуванням підприємств, установ, організацій, їх структурних підрозділів, власників, уповноважених ними органів та посадових осіб з метою: отримання об'єктивної, достовірної інформації про їх функціонування; застосування заходів щодо попередження правопорушень; надання допомоги у поновленні законності й дисципліни; встановлення причин та умов, що сприяють порушенню вимог правових приписів; прийняття заходів щодо притягнення до юридичної відповідальності винних осіб. Нагляд автор визначає як діяльність органів прокуратури щодо додержання законності і дисципліни в регулюванні й реалізації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, що здійснюється без безпосереднього втручання в оперативну та іншу діяльність власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу [20, с. 16].

Слід погодитися із О.Ю. Грачовою, що охоронні правовідносини становлять лише окрему частину (різновид) матеріальних контрольних відносин [6, с. 280].

Звернімося до повноважень Державної інспекції України з питань праці. По суті, до примусових заходів, застосовуваних цим органом, можна віднести

лише видання роботодавцям обов'язкових до виконання приписів про усунення порушень трудового законодавства та притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності (див. п. 7 Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів [21]). І якщо адміністративна відповідальність безсумнівно є різновидом примусу (але не трудового, а адміністративно-правового характеру), то щодо приписів Державної інспекції України з питань праці є певні сумніви. Річ у тому, що приписи, хоча і є обов'язковими до виконання, але, як вірно вказує А.А. Грובה, не можуть бути виконані примусово [7, с. 358].

Ті охоронні відносини, які виникають при здійсненні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, на нашу думку, слід відносити до зовнішніх охоронних адміністративних відносин. Під останніми розуміємо такі, що «виникають на підставі норм адміністративного права, котрі передбачають санкції за ті чи інші порушення публічного правопорядку (у тому числі при порушенні прав іншої галузевої приналежності)» [30, с. 167].

І тут навряд чи можна погодитися із думкою про комплексний характер охоронних правовідносин, як це роблять, наприклад, автори російського видання з земельного права, зазначаючи, що охоронні земельні відносини мають комплексний характер, оскільки пов'язані із застосуванням заходів юридичної відповідальності, передбачених нормами не лише земельного, але і кримінального, адміністративного, трудового, цивільного та інших галузей законодавства [13, с. 9-11]. По-перше, трудове право не є комплексною галуззю, а по-друге, визнання комплексності охоронних правовідносин знецінює саму ідею галузевого поділу системи права. Розвиток цієї ідеї призведе до доволі маловірогідного висновку, що відносини адміністративної чи кримінальної відповідальності мають множинну галузеву належність, є одночасно і цивільними, і сімейними, і господарськими, і податковими, і трудовими тощо. До такого самого парадоксального висновку можна прийти і якщо припустити, що відносини з приводу прокурорського нагляду за додержанням трудового законодавства відносяться до охоронних трудових правовідносин. Тоді мусимо визнати, що або правовідносини прокурорського нагляду також мають мультигалузеву природу, або ж існують безліч галузевих.

Далі розглянемо питання підстав виникнення контрольно-наглядових відносин. Їх виникнення не пов'язане із типовими для охоронних правовідносин юридичними фактами – правопорушеннями, іншими аномаліями розвитку регулятивних відносин.

Контрольні відносини існують систематично, без прив'язки до виявлення чи невиявлення правопорушень. Як слушно зауважують В.М. Горшеньов та І.Б. Шахов, «до числа відмітних рис контрольної діяльності слід віднести і її спонукальні обставини, якими є об'єктивна потреба у створенні найбільш сприятливих умов для реалізації нормативно-правових приписів у поведінці, діяльності суб'єктів правового регулювання, відновлення стану законності і правопорядку у випадку їх порушення» [5, с. 55].

Окрім об'єктивної потреби, яка обумовлює систематичне виникнення та

розвиток контрольних відносин, звичайно ж, виникнення кожного окремого контрольного правовідношення пов'язане і з юридичними фактами. Для прикладу визначимо, що є підставою для проведення перевірок Державної інспекції України з питань праці. Законодавство (Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [22] (далі – Закон) та Порядок проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів [21] (далі – Порядок)) пов'язує початок перевірок із низкою складних юридичних фактів. Так, планова перевірка може розпочатися за таких умов: 1) вона передбачена річним або квартальним планом (ч. 1 ст. 5 Закону); 2) дотримано умови періодичності проведення планових перевірок; 3) роботодавець завчасно повідомлений про проведення перевірки (ч. 4 ст. 5 Закону); 4) видано наказ про проведення перевірки (ст. 7 Закону); 5) державний інспектор праці має службове посвідчення та направлення на перевірку (п. 4 Порядку). Позапланова перевірка проводиться за таких же умов, крім умов про планування та періодичність перевірок та за наявності підстав для здійснення позапланових заходів (ст. 6 Закону). Отже, підставами виникнення контрольних-наглядових відносин є не відхилення від нормального розвитку регулятивних трудових відносин, а такі юридичні факти, що мають характер правомірних юридичних дій та актів. Лише підстави проведення позапланових перевірок можна з певним ступенем умовності вважати такими, що можуть свідчити про можливість відхилень від нормального розвитку регулятивних трудових відносин.

Правові норми, що регулюють проведення перевірок, важко віднести до охоронних. Адже вони забезпечують правове регулювання відносин, не пов'язаних із невиконанням регулятивних норм. Вони врегульовують первинні, породжені правомірними юридичними діями та актами.

Таким чином, правовідносини нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю слід відносити до регулятивних, а не охоронних відносин. Можна, звичайно, визнати їх тісний взаємний зв'язок [16, с. 143], однак не тотожність. Охоронні відносини, які виникають при здійсненні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, на нашу думку, слід відносити до зовнішніх охоронних адміністративних відносин.

Чітко розмежовує регулятивні, охоронні та контрольні відносини в межах предмета бюджетного права В.Д. Чернадчук: «У контрольних-бюджетних правовідносинах виявляються бюджетні правопорушення, внаслідок чого вони трансформуються у правовідносини провадження у справі про бюджетне правопорушення, а в уповноважених суб'єктів з'являються нові права та обов'язки, яких вони не мали до факту виявлення бюджетного правопорушення. У подальшому правовідносини бюджетної відповідальності розвиваються паралельно з контрольними-бюджетними правовідносинами, якими забезпечується контроль з боку уповноваженого суб'єкта бюджетних правовідносин за усуненням негативних наслідків бюджетного правопорушення, оцінка виконання приписів розпорядження, що має наслідком висновок про стан виправлення бюджетних правовідносин і трансформації охо-

ронних у регулятивні бюджетні відносини» [31, с. 27-28].

У свою чергу, О.В. Ніканорова подає розмежування контрольних та охоронних митних правовідносин: «Охоронні правові відносини тісно контактують з правовідносинами, що пов'язані зі здійсненням митного контролю. З одного боку, значна частина порушень митних правил за своєю сутністю є порушеннями порядку здійснення митного контролю. З іншого, переважна більшість порушень митних правил виявляється в ході здійснення митного контролю. Однак між контрольними та охоронними відносинами пролягає чітка межа. Перші виникають у сфері позитивного регулювання суспільних відносин щодо переміщення товарів та транспортних засобів через митний кордон, а другі – там де відбулось порушення митних правил чи виник правовий конфлікт» [19, с. 137-138].

Далі, очевидно, маємо розглянути включення до охоронних трудових правовідносин відносин дисциплінарної відповідальності. Цитовані нами вище автори оминали у своїх переліках охоронних трудових відносин дисциплінарні відносини, окремо не обґрунтовуючи такий свій вибір. Така вибіркова прогалинність не є чимось новим. Ще в 1972 р. Ю.П. Орловський [14, с. 244-245] критикував В.С. Андрєєва [24, с. 57-62] за те, що останній, визнаючи самостійність охоронних відносин матеріальної відповідальності, без будь-яких пояснень не робив цього щодо відносин дисциплінарної відповідальності. А.Ф. Нуртдінова, виступаючи зі свого боку в цілому проти визнання за відносинами дисциплінарної та матеріальної відповідальності охоронними правовідносинами (авторка вважає, що ці види відповідальності реалізуються в рамках єдиних трудових правовідносин), також критикує своїх опонентів, які не виділяють охоронних трудових правовідносин дисциплінарної відповідальності [27, с. 30]. Відкидаючи відокремленість охоронних трудових правовідносин від власне трудових, В.С. Венедіктов не відмовляє правовідносинам з дисциплінарної відповідальності в наявності у них охоронного характеру [4, с. 87-91].

Вітчизняний вчений О.І. Процевський, який одним з перших провів ґрунтовне дослідження охоронних трудових правовідносин (в контексті методу трудового права), до охоронних трудових відносин зараховував передусім відносини дисциплінарної відповідальності [23, с. 48-49]. Навіть представники інших галузевих наук до охоронних трудових правовідносин відносять передусім відносини дисциплінарної відповідальності [30, с. 163]. Слід погодитися, що дисциплінарна відповідальність, як і будь-яка інша, реалізується в межах охоронних правовідносин [1, с. 6, 10, 24, 26; 3, с. 55; 12, с. 8; 15, с. 191].

Дійсно, аналіз відносин дисциплінарної відповідальності дозволяє зарахувати їх до охоронних трудових правовідносин, адже вони:

1) виникають на основі охоронних норм трудового права, які своєю гіпотезою мають порушення працівником трудової дисципліни (дисциплінарне правопорушення), а диспозицією – право роботодавця застосувати до працівника дисциплінарне стягнення;

2) підставою виникнення мають дисциплінарний проступок – винне не-

виконання працівником обов'язків, покладених на нього трудовим договором, актами трудового законодавства та локальними актами;

3) своїм змістом мають права та обов'язки суб'єктів щодо застосування заходу трудо-правового примусу у вигляді дисциплінарних стягнень.

Важко сказати, що саме викликає такі непослідовні позиції учених, які не включають відносини дисциплінарної відповідальності до охоронних трудових правовідносин, визнаючи при цьому існування самих охоронних відносин. Можливо, причиною тому – наявність порівняно більшої кількості аргументів на користь невіддільності відносин дисциплінарної відповідальності від власне трудових правовідносин. Сучасні трудо-правові дослідження, можливо, сприймають таку помилкову традицію від російської трудо-правової науки, в якій, у свою чергу, хибне уявлення про систему охоронних трудових правовідносин, можливо, склалося під впливом ст. 1 Трудового кодексу Російської Федерації [28], яка серед відносин, безпосередньо пов'язаних із трудовими, називає правовідносини з матеріальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері праці, а в той же час місце охоронних правовідносин дисциплінарної відповідальності та інших охоронних правовідносин не визначено. Слід погодитися із А.М. Лушніковим та М.В. Лушніковою, що виділяти в похідні стосунки по матеріальній відповідальності, але залишати у рамках трудового відношення дисциплінарну відповідальність, як це зроблено в ТК РФ, є щонайменше нелогічним [18, с. 385-386].

Висновки. Таким чином, відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства не можуть бути включені до обсягу поняття охоронних трудових правовідносин. Їх слід вважати регулятивними правовідносинами. Немає підстав для невключення в обсяг поняття охоронних трудових правовідносин дисциплінарної відповідальності, які мають всі ознаки охоронних.

Бібліографічні посилання

1. *Адушкин Ю.С.* Дисциплінарне виробництво в СРСР / Ю.С. Адушкин ; под ред. В.М. Манохіна. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. – 128 с.
2. *Ахметов А.* Трудове право Республіки Казахстан : учебник / А. Ахметов, Г. Ахметова. – Алма-Аты : Нур-пресс, 2005. – 455 с.
3. *Болотіна Н.Б.* Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
4. *Венедиктов В.С.* Теоретическіе проблемы юридической ответственности в трудовом праве : монографія / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1995. – 136 с.
5. *Горшенев В.М.* Контроль как правовая форма деятельности / В.М. Горшенев, И. Б. Шахов. – М. : Юрид. лит., 1987. – 176 с.
6. *Грачева Е.Ю.* Проблемы правового регулирования государственного финансового контроля : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.12 / Е.Ю. Грачева. – М., 2000. – 371 с.
7. *Грובה А.* Трудові спори про поновлення на роботі: поняття та ознаки / А. Грובה // Публічне право. – 2013. – № 1 (9). – С. 353-359.
8. *Гусов К.Н.* Трудове право Росії : учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М. : Проспект, 2004. – 496 с.
9. *Данилова М.В.* Поняття охоронних відносин у трудовому праві / М.В. Данилова // Право: історія, теорія, практика : матеріали міжнар. науково-практичної конф. (м. Львів,

14-15 березня 2014 року). – Херсон : Гельветика, 2014. – С. 80–82.

10. *Дворник С.І.* Щодо ролі державного нагляду та контролю в сучасному трудовому праві України / С.І. Дворник // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2013. – № 1062. – «Серія Право», випуск 14. – С. 261-263.

11. *Запорожець О.М.* Охоронні відносини в трудовому праві: поняття та система / О.М. Запорожець // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. – № 20. – С. 240-246.

12. *Заржицький О.С.* Юридична відповідальність в трудовому праві України : монографія / О.С. Заржицький. – Дніпропетровськ : Арт-Прес, 2009. – 144 с.

13. Земельное право : учебник / под ред. Г.Е. Быстрова, Р.К. Гусева; А.В. Балабанов. – М. : Проспект, 2006. – 712 с.

14. *Иванов С.А.* Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.

15. *Ковалев В.А.* Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.А. Ковалев. – М., 2012. – 26 с.

16. *Комар Р.В.* Правова природа правовідносин, що виникають з приводу нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства / Р.В. Комаров // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудоових відносин в Україні : матеріали наук.-практичної конф. ; м. Харків, 5-6 червня 2009 р. / за ред. проф. В.С. Венедиктова. – Х. : Українська асоціація фахівців трудового права, Харків. економіко-правовий ун-т, 2009. – С. 140-143.

17. *Лазор В.В.* Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук ; 12.00.05 / В.В. Лазор. – Луганськ, 2005. – 448 с.

18. *Лушников А.М.* Курс трудового права : учебник : в 2-х т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова – М. : Статут, 2009. – 879 с.

19. *Ніканорова О.В.* Особливості правовідносин, що пов'язані зі здійсненням контролю / О.В. Ніканорова // Митна справа. – 2013. – № 6 (90). – С. 132-139.

20. *Попович Є.М.* Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Є.М. Попович. – Х., 2003. – 20 с.

21. Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів : Наказ Мін-ва соц. політики України від 02.07.2012 № 390 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 60. – Ст. 2467.

22. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V // ВВР України. – 2007. – № 29. – Ст. 389.

23. *Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений : монография / А.И. Процевский. – М. : Юридическая литература, 1972. – 288 с.

24. Советское трудовое право : учебник / под ред. В.С. Андреева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Высш. шк., 1971. – 399 с.

25. *Толкунова В.Н.* Трудовое право : курс лекций / В.Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, 2003. – 320 с.

26. Трудовое право : учебник / под ред. О.В. Смирнова. – М. : ТК Велби, 2003. – 528 с.

27. Трудовое право России : учебник / отв. ред. : Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова – М., 2008. – 608 с.

28. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.

29. *Федин В.В.* Предмет трудового права / В.В. Федин // Lex russica (Научные труды МГЮА). – 2005. – № 3. – С. 457-477.

30. Харитоновна О.І. Адміністративно-правові відносини (проблеми теорії) : монографія / О.І. Харитоновна. – Одеса : Юридична література, 2004. – 328 с.

31. Чернадчук В.Д. Бюджетні правовідносини в Україні: теорія, практика та перспективи розвитку : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / В.Д. Чернадчук. – К., 2010. – 35 с.

32. Черноп'ятов С.В. Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин / С.В. Черноп'ятов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 2. – Т. 2. – С. 130-136.

Черноп'ятов С. В. Некоторые вопросы объема понятия охранительных трудовых правоотношений. Рассмотрены спорные вопросы объема понятия охранительных трудовых отношений. Обоснована непринадлежность правоотношений по надзору и контролю к охранительным трудовым правоотношениям. Обоснована ошибочность непричисления отношений дисциплинарной ответственности к охранительным трудовым правоотношениям.

Ключевые слова: *охранительные трудовые правоотношения, система охранительных трудовых правоотношений, трудо-правовое принуждение, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.*

Chernopyatov S. V. Some issues of protective labor legal relationships' denotation.

The contentious issues of protective labor legal relationships' denotation are examined. The purpose of the present scientific paper is to resolve two basic issues of protective labor legal relationships' denotation. They concern the following problems: 1) if it is appropriate to consider the legal relationships concerning supervision and control of labor legislation observance to be protective labor legal relationships; 2) if it is appropriate to exclude the legal relationships of disciplinary liability from the protective labor legal relationships' denotation.

It is ascertained that the legal relationships concerning supervision and control of labor legislation observance lack for the criteria of protective labor legal relationships. Their association with the labor-law coercion is not sufficiently enough; the labor-law coercion is not a part of these relationships substance. They actually originate on the basis of regulative rules of law, not on the basis of the protective ones. The juridical facts, causing these relationships originations, belong to the lawful deeds and acts, not to law violations.

The analysis of legal relationships of disciplinary liability makes it possible to draw a conclusion about their indisputable reference to the protective labor legal relationships. It is grounded by the following: 1) legal relationships of disciplinary liability origin on the basis of protective rules of law which include a disciplinary wrong committed by employee as a hypothesis and employer's right to apply disciplinary penalty against the employee as a disposition; 2) legal relationships of disciplinary liability origin on the basis of disciplinary wrong, which is a guilty non-feasance of labor duties, established by the labor agreement, labor legislation and local legal acts; 3) the substance of legal relationships of disciplinary liability appears to contain the parts' legal rights and duties concerning applying a certain mean of labor-law coercion by way of disciplinary penalty.

Keywords: *protective labor legal relationships, system of protective labor legal relationships, labor-law coercion, supervision and control of labor legislation observance.*

Надійшла до редакції 27.04.2015