

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

На правах рукопису

ЧЕРНОП'ЯТОВ СТАНІСЛАВ ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 349.2

ОХОРОННІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник –
Щербина Віктор Іванович,
доктор юридичних наук, професор

Дніпропетровськ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
 РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	11
1.1 Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин.....	11
1.2 Система охоронних трудових правовідносин.....	27
1.3 Класифікація охоронних трудових правовідносин.....	45
1.4 Місце охоронних трудових правовідносин в предметі трудового права.....	69
Висновки до розділу 1.....	86
 РОЗДІЛ 2 СТРУКТУРА ТА ДИНАМІКА ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	89
2.1 Об'єкт охоронних трудових правовідносин.....	89
2.2 Суб'єкти охоронних трудових правовідносин.....	111
2.3 Зміст охоронних трудових правовідносин.....	132
2.4 Динаміка охоронних трудових правовідносин.....	153
Висновки до розділу 2.....	177
 ВИСНОВКИ.....	182
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	189

ВСТУП

Актуальність теми дисертаційного дослідження. В умовах переходу держави до якісно нової моделі соціально-економічних відносин – ринку, – зважаючи на декларовану спрямованість розвитку правової системи в напрямку розбудови правової соціальної держави, слід визнати все зростаючу значущість охорони та захисту прав, свобод та законних інтересів суб'єктів правовідносин. І, насамперед, це стосується трудових правовідносин, оскільки: 1) перебування у трудових відносинах для більшості населення є необхідністю, єдиним шляхом отримання засобів існування; 2) як наслідок, в трудових відносинах перебуває значна кількість працездатного населення; 3) трудові відносини характеризуються елементами влади-підпорядкування та майновою і владно-організаційною нерівністю, внаслідок чого працівник є слабшою стороною цих відносин.

Основними юридичними засобами охорони та захисту прав, свобод та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин є заходи трудо-правового примусу. Останні реалізуються в межах охоронних трудових правовідносин, які породжуються збоями, вадами розвитку регулятивних трудових правовідносин внаслідок правопорушень, об'єктивно протиправних діянь, інших аномалій розвитку правовідносин. Це цілком відповідає концепції існування прав і обов'язків лише в межах правовідносин, концепціям «юридична відповідальність – правовідносини», «юридична відповідальність – обов'язок». Теорія охоронних правовідносин, а особливо охоронних трудових правовідносин є відносно «молодою», однак перспективною для дослідження питань правового примусу, відповідальності, захисту прав, свобод та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Окремі аспекти дослідження охоронних правовідносин як загальноправової та галузевої категорії відображені у наукових працях О. А. Абрамової, М. Г. Александрова, С. С. Алексєєва, Б. Т. Базилєва,

О. Т. Барабаша, Є. С. Белінського, С. М. Братуся, В. В. Бутнєва,
 С. Я. Вавженчука І. М. Ваганової, П. А. Варула, В. С. Венедіктова,
 П. Ф. Єлісейкіна, О. М. Запорожця, С. О. Іванова, О. С. Іюффе,
 І. С. Канзафарової, Д. М. Кархальова, Є. О. Крашеніннікова, Т. М. Лежнєвої,
 О. Е. Лейста, Р. З. Лівшиця, О. Г. Лук'янової, А. Р. Мацюка,
 Є. Я. Мотовіловкера, Ю. П. Орловського, В. Ф. Попондопуло, В. М. Протасова,
 І. А. Сердюка, П. Р. Стависького, Л. О. Сироватської, Ю. Ю. Томілової,
 О. І. Харитонової, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини, О. В. Юристи, В. Ф. Яковлева
 та ін. При цьому в межах науки трудового права окремі питання охоронних
 трудових відносин розглядалися здебільшого в межах наукових праць,
 присвячених трудо-правовій відповідальності, трудо-правовому примусу. При
 цьому охоронні трудові правовідносини досліджувались в межах методології
 дослідження примусу та відповідальності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.
 Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін
 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до
 Основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних
 досліджень у галузі природничих, технічних і гуманітарних наук на 2014-2018
 роки, затверджених постановою Президії НАН України від 20.12.2013 № 179
 (пункт 3.4.2.9.), Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–
 2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії
 правових наук України від 24.09.2010 р. № 14–10, та у межах
 загальноуніверситетських наукових тем: «Актуальні проблеми
 державотворення, правотворення та правозастосування» (державний
 реєстраційний номер 0112U003550; дата реєстрації 28.05.2012), затвердженої
 28.05.2012 р. та «Нормативно-правове забезпечення трудових правовідносин в
 умовах реформування правової системи та економіки» (державний
 реєстраційний номер 0115U000360; дата реєстрації 20.02.2015); а також теми
 кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних,

трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014 р.).

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є з'ясування сутності та особливостей охоронних трудових правовідносин, їх різновидів, особливостей структури та динаміки; вирішення інших окремих теоретичних, методологічних та практичних питань охоронних трудових правовідносин.

Задачі дослідження полягають у такому:

- визначити поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин;
- провести розмежування охоронних трудових правовідносин та інших суміжних груп правовідносин;
- встановити обсяг поняття охоронних трудових правовідносин, з'ясувавши систему охоронних трудових правовідносин;
- вдосконалити класифікацію охоронних трудових правовідносин;
- визначити місце охоронних трудових правовідносин в предметі трудового права;
- з'ясувати об'єкт охоронних трудових правовідносин;
- визначити суб'єктний склад охоронних трудових правовідносин
- охарактеризувати зміст охоронних трудових правовідносин;
- дослідити особливості динаміки охоронних трудових правовідносин;
- розробити на підставі проведеного теоретичного дослідження практичні рекомендації.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини як цілісна, структурована та неоднорідна система суспільних відносин, врегульованих нормами трудового права.

Предметом дослідження є охоронні трудові правовідносини як особливий функціональний різновид трудових правовідносин, основна матеріально-правова форма реалізації заходів трудо-правового примусу.

Методи дослідження. В ході дослідження використано сукупність методів пізнання, а саме: 1) загальні методи наукового пізнання: формально-

логічний, індукції, дедукції, аналізу, синтезу, узагальнення застосовувалися для розвитку наукової думки (пізнання) в ході всього дослідження без конкретної прив'язки до окремих його частин; зокрема, методи формальної логіки, методи дедукції та індукції застосовувалися при здійсненні умовиводів, при оперуванні формами наукового мислення; методи аналізу та синтезу використовувались для виділення окремих аспектів досліджуваних явища («охоронні трудові правовідносини», «стан дисциплінарної покараності» тощо) та, після їх дослідження, для формулювання понять цих явищ (підрозділи 1.1, 2.4 та ін.); методи аналізу та синтезу, а також метод класифікації та групування використовувалися в межах класифікаційного дослідження охоронних трудових правовідносин (підрозділ 1.3), при дослідженні системи охоронних трудових правовідносин (підрозділ 1.2), при визначенні місця охоронних трудових правовідносин в предметі трудового права (підрозділ 1.4); 2) системно-структурний метод застосовувався в ході дослідження системи охоронних трудових правовідносин, які складають обсяг поняття «охоронні трудові правовідносини» (підрозділ 1.2), при визначенні місця охоронних трудових правовідносин в предметі трудового права (підрозділ 1.4), при дослідженні структури охоронних трудових правовідносин (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3), системи стадій охоронних трудових правовідносин (підрозділ 2.4); 3) діалектичний метод застосовувався при визначенні співвідношення охоронних трудових правовідносин та процесуальних правовідносин (підрозділ 1.2); так само діалектичний метод застосовано при з'ясуванні об'єкту охоронних трудових правовідносин, яке здійснено на основі відшукування суб'єкта, який протистоїть об'єкту в суб'єкт-об'єктному зв'язку (підрозділ 1.2); 4) формально-юридичний метод застосовувався при аналізі норм трудового права; так само застосовувалися і методи тлумачення норм права (підрозділи 1.3., 2.1–2.4.); 5) метод моделювання застосовувався в ході оцінки якості чинних і перспективних норм трудового права, при підготовці пропозицій щодо удосконалення правового регулювання охоронних трудових правовідносин (підрозділи 2.2, 2.3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших на сучасному етапі розвитку вітчизняної науки трудового права досліджень, які цілком присвячені теоретичним і практичним проблемам охоронних трудових правовідносин; та першим таким дослідженням, яке ґрунтується на послідовному слідуванні методологічних посилок щодо обов'язкового зв'язку охоронних трудових правовідносин із заходами трудового правового примусу та розмежування охоронних і процесуальних (процедурних) правовідносин. В результаті дослідження сформульовано положення, які виносяться на захист і містять наукову новизну та практичну значущість. Основними з них є такі:

уперше:

- обґрунтовано поділ охоронних трудових правовідносин за ознакою галузевої належності відповідних регулятивних правовідносин, нормальний розвиток яких забезпечують охоронні трудові правовідносини, на внутрішні (забезпечують нормальний розвиток трудових регулятивних правовідносин) та зовнішні (забезпечують нормальний розвиток регулятивних правовідносин іншої галузевої належності); обґрунтовано поділ охоронних трудових правовідносин за ознакою регулятивного чи охоронного характеру забезпечуваних правовідносин на: первинні (підставою виникнення яких є дисфункції в розвитку регулятивних правовідносин); вторинні (підставою виникнення яких є дисфункції в розвитку первинних охоронних трудових правовідносин);

- розроблено та обґрунтовано визначення об'єкта охоронних трудових правовідносин як результату впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) трудового правовідношення, покликаною усунути дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки; подано модифікацію цього визначення для об'єктів вторинних охоронних правовідносин;

- описано процес зміни та формування змісту та об'єкту охоронних трудових правовідносин в їх динаміці, у тому числі процес формування об'єкту охоронних трудових правовідносин за рахунок вичерпання змісту останніх;

удосконалено:

- сукупність ознак та визначення поняття «охоронні трудові правовідносини»; наведено авторське визначення цього поняття;

- класифікацію охоронних трудових правовідносин;

- уявлення про обсяг поняття охоронних трудових правовідносин, зокрема, обґрунтована неналежність до останніх правовідносин з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства;

- сукупність ознак та визначення понять «стан дисциплінарної покараності», «стан правової примушеності»; наведено авторські визначення цих понять;

- стадійну модель динаміки охоронних трудових правовідносин;

дістали подальшого розвитку:

- розмежування охоронних трудових правовідносин та процесуальних (процедурних) правовідносин, які опосередковують розвиток охоронних трудових правовідносин;

- положення про неналежність суду (іншого юрисдикційного органу) до суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин, а процесуальних прав та обов'язків – до змісту охоронних трудових правовідносин; натомість запропоновано для позначення суб'єкта, який у формі юридичного процесу або юридичної процедури здійснює правозастосування у сфері охоронних трудових відносин (встановлює їх наявність, кваліфікує та застосовує ту чи іншу охоронну норму) застосовувати термін «інстанція охоронних трудових правовідносин»;

- уявлення про охоронні трудові правовідносини як прості односторонні правовідносини, в яких одна сторона – уповноважена – має право застосувати (вимагати застосування) заходи трудо-правового примусу, а на іншій – зобов'язаній – лежить обов'язок зазнати заходів трудо-правового примусу;

– ідеї та положення щодо місця охоронних трудових правовідносин в предметі трудового права, які полягають в тому, що охоронні трудові правовідносини належать до відносин, тісно пов'язаних з трудовими, та в тому, що охоронні трудові правовідносини є новими правовідносинами, а не результатами трансформації (перетворення) регулятивних трудових правовідносин.

Крім того, в роботі на основі проведеного теоретичного дослідження сформульовано та обґрунтовано низку практичних рекомендацій щодо удосконалення правового регулювання охоронних трудових відносин; запропоновано низку проектів конкретних правових норм.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що матеріали, висновки, пропозиції й рекомендації дисертації можуть бути застосовані:

а) у науково-дослідній сфері – для подальшого розвитку вчення про охоронні трудові правовідносини, а так само подальших досліджень в цій сфері в межах загальної теорії права та інших галузевих правових наук;

б) у правотворчій сфері – для удосконалення правового регулювання охоронних трудових правовідносин, надання їм більшої нормативної інституціоналізації;

в) у правозастосовчій сфері – для удосконалення практики тлумачення та застосування охоронних норм трудового права;

г) у навчально-методичній сфері – для безпосереднього використання в навчальному процесі, для написання посібників, підручників, створення інших навчально-методичних матеріалів.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки й пропозиції дисертаційного дослідження оприлюднювалися на: міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми правоохоронної діяльності та юридичної науки» (м. Дніпропетровськ, 19–20 вересня 2013 р.), українсько-польській науково-практичній конференції «Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в умовах

євроінтеграції» (м. Дніпропетровськ, 15 листопада 2013 р.), II міжнародній міжвузівській науковій конференції «Роль науки в формуванні громадянського суспільства та правової держави» (м. Харків, 22–23 листопада 2013 р.), круглому столі «Тенденції розвитку приватно-правових відносин в сучасних умовах» (м. Дніпропетровськ, 18 квітня 2014 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства» (м. Суми, 5–7 червня 2014 р.), міжнародній науковій конференції «Práva a slobody človeka a občana: mechanizmus ich implementácie a ochrany rôznych oblastiach práva» (м. Братислава, 19–20 вересня 2014 р.), всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання протидії корупції: стан, проблеми та перспективи на майбутнє» (м. Дніпропетровськ, 17 жовтня 2014 р.), всеукраїнській науково-практичній конференції «Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні» (м. Дніпропетровськ, 31 жовтня 2014 р.), III всеукраїнській науково-практичній конференції «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листопада 2014 р.), круглому столі «Тенденції розвитку приватно-правових відносин в сучасних умовах» (м. Дніпропетровськ, 8 квітня 2015 р.), IV всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (м. Харків, 27 листопада 2015 р.).

Публікації. Основні положення й результати дослідження опубліковані у п'яти наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України, одній статті, опублікованій у науковому періодичному виданні іншої держави, а також у 11 тезах доповідей на вказаних наукових заходах.

РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1 Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин

Виокремлення в системі правовідносин охоронних відносин, а разом із ними, як правило, охоронних норм¹ у системі права, має доволі багато прихильників у теорії права та галузевих науках. Сама наявність охоронних правовідносин поряд із регулятивними у свій час стала предметом живої наукової дискусії, результатом якої стало доволі міцне утвердження теорії охоронних правовідносин в юридичній науці. Суть цієї теорії полягає – в загальних рисах – у тому, що «захист порушених суб'єктивних прав і охоронюваних законом інтересів, а також реалізація заходів юридичної відповідальності відбувається в межах нових, таких, що не існували до порушення права, відносинах» [33, с. 7].

Теорія охоронних правовідносин, а особливо охоронних трудових правовідносин є відносно «молодою», мала та має прихильників і опонентів, все ще розвивається. Однак, – слід погодитися із О. Г. Лук'яною – відкидати саму ідею охоронних правовідносин вже не можна [143, с. 69]. В теорії охоронних правовідносин вбачають значний науковий та практичний потенціал вчені різних країн та галузей юридичної науки. На думку В. М. Протасова, яку ми поділяємо, встановлення факту існування охоронних правовідносин

¹ Хоча трапляються і випадки, коли автори визнають наявність охоронних відносин, однак не підтримують ідею існування охоронних норм. Л.С. Явич зазначає, що, оскільки будь-яка правова норма може бути порушена, будь-яка норма права потребує забезпечення заходами державного примусу; тому не може бути окремо регулятивних і окремо охоронних норм [294, с. 219]. Вважаємо таку позицію контрпродуктивною хоча б тому, що вона виключає можливість існування дисфункцій (прогалин) в правовому регулюванні, які полягають в тому, що певні відносини забезпечені регулятивним правовим регулюванням, який, в свою чергу, не забезпечений охоронним впливом (правовим примусом). Адже виявлення таких прогалин є одним із напрямків прикладного застосування теорії охоронних правових норм і відносин.

(Н. Г. Александров, О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородський, С. С. Алексєєв) за своїм значенням можна прирівняти до наукового відкриття [190, с. 63]. Ще одну красномовну, але не перебільшену оцінку надають В. А. Белов та О.Б. Бабаєв: «другою класифікацією правовідносин, яка може бути порівняна за важливістю із їх поділом на абсолютні та відносні, а в перспективі – взагалі стати вирішальною, є їх поділ на регулятивні та охоронні» [19, с. 258]. «Навряд чи можна без використання конструкції охоронних правовідносин достатньо повно розкрити риси державного примусу як правового примусу» – таку оцінку надає В. М. Протасов [190, с. 63–64]. В. І. Щербина зазначає, що виділення охоронних правовідносин у трудовому праві дозволяє правильно оцінити та надати належну увагу відмінностям між регулятивними та охоронними відносинами, дає можливість чітко з'ясувати для правозастосовувача, що ці відносини мають специфічний відтінок реакції суб'єктів трудового права на дії, що виходять за межі правових [282, с. 86]. І. В. Гущин та І. А. Бєлова наполягають на навчально-методичному потенціалі цієї теорії для опанування матеріалу щодо трудових правовідносин [232, с. 40].

Розгляд питання про охоронні правовідносини ми не можемо розпочати без міцного методологічного підґрунтя, яким доцільно обрати загальнотеоретичне вчення про регулятивні та охоронні норми права, яке, у свою чергу, тісно пов'язана із вченням про структуру правової норми.

Оскільки самі норми права не є об'єктом нашого дослідження, ми дозволимо собі обмежитися оглядом тієї наукової теорії, що ми обрали за відправну, нульову точку нашого дослідження. Йдеться передусім про працю Є. Я. Мотовіловкера «Теория регулятивного и охранительного права» [150], яка ознаменувала собою певний підсумок наукової дискусії про структуру норми права, виокремлення регулятивних та охоронних норм. Отже, методологічною першоосновою нашого дослідження є наступні положення цієї теорії:

теорія трьохчленної норми права є неспроможною та не відображає існуючих правових реалій; те, що ми називаємо санкцією², є диспозицією охоронної норми;

жива, конкретна правова норма, іменована також нормою-приписом (С. С. Алексєєв та інші), є двочленною (містить гіпотезу та диспозицію) і може бути або регулятивною, або охоронною;

норми, до складу яких входить юридичний факт, пов'язаний із наданням суб'єктам прав та покладенням на них обов'язків з метою забезпечення нормальної організації суспільних відносин, є регулятивними (первинними);

норми, які встановлюють правові наслідки правопорушення або інших обставин, які перешкоджають втіленню регулятивних норм, є охоронними (вторинними);

взаємозв'язок регулятивної та охоронної норми полягає в тому, що охоронна норма існує лише у своєму відношенні до регулятивної норми, оскільки в якості гіпотези охоронна норма має заперечення (неактуалізацію, наявність перешкод для втілення) диспозиції регулятивної норми. Таким чином, охоронна норма поза своїм відношенням до регулятивної не має сенсу (позбавлена гіпотези). В той же час і регулятивна норма, хоча і є первинною по відношенню до охоронної, але поза зв'язком із останньою втрачає свою якість належності до права; адже «юридична», «правова» – це означає стосовно норми «така, що походить від держави і підтримується (охороняється) її примусовою силою» (тобто, поза зв'язком із охоронною нормою регулятивна норма втрачає такі сутнісні ознаки як загальнообов'язковість та забезпеченість правовим примусом);

таким чином, хоча регулятивна і охоронна норми є самостійними, кожна з них може бути сприйнята як правовий феномен лише у зв'язку з іншою [150, с. 9, 10, 124 та ін.]³.

² Мається на увазі санкція в значенні структурного елементу норми.

³ Напевно, невірний розвиток цієї посилки і породив до життя та підтримував концепцію трьохчленної норми права та її основоположну категорію «логічна норма права» («норма права взагалі», як її назвав Є. Я. Мотовіловкер).

Треба зазначити, що ідея виділення регулятивних та охоронних норм трудового права була сприйнята сучасними вітчизняними дослідниками системи трудового права (Ю. Ю. Івчук [96, с. 63–65, 93], О. І. Жолнович [81, с. 37, 48, 168]).

Намагаючись надати науковому знанню про охоронні правовідносини такої форми буття та розвитку як поняття, ми стикаємося із необхідністю виділення та узагальнення їх сутнісних, істотних ознак. І першою та найголовнішою з таких ознак, очевидно, має стати та, яка слугує критерієм поділу правовідносин на регулятивні та охоронні. Якщо екстраполювати поділ норм права на регулятивні та охоронні на поділ правовідносин, очевидним стане, що ознакою охоронних відносин є те, що **нормативною підставою (умовою) їх виникнення є відповідні охоронні норми права**. Однак, цю ознаку не можемо покласти в основу визначення охоронних правовідносин. Інакше ми ризикуємо стати на логічно помилковий шлях, визначаючи відносини через норму, а норму – через відносини. Очевидно і те, що ця ознака не надасть нам уявлення про сутність охоронних відносин, а лише відобразить їх зв'язок із охоронними нормами.

Розмежування регулятивних та охоронних правовідносин проводиться за цілою низкою ознак, однак найважливішою, на нашу думку, слід вважати те, що **в межах охоронних відносин реалізуються заходи правового примусу**. Саме ця ознака охоронних правовідносин є сутнісною та має своїм наслідком інші ознаки – особливі підстави виникнення, зміст охоронних відносин тощо.

Показово, що С. А. Муромцев, один із перших розробників теорії охоронних правовідносин, захисні⁴ відносини називав примусовими («вынудительными»), а стосовно особи, проти якої спрямовані такі відносини, – вимушеними («вынужденными») [151, с. 76].

М. Г. Александров, якого вважають одним із перших радянських вчених, хто розробляв теорію охоронних правовідносин, зазначав, що «порушення

⁴ В оригінальній термінології С. А. Муромцева регулятивні та охоронні відносини іменуються відповідно захищуваними (рос. «защищаемые») та захисними (рос. «защищающие»).

правової норми призводить до виникнення ... особливого (правоохоронного) правовідношення, яке має на меті застосування до порушника санкції» [7, с. 91–92]. Відомий російський теоретик права С. С. Алексєєв зазначав, що охоронні правовідносини складаються на основі охоронних норм права і є правовідносинами, за допомогою яких здійснюються заходи юридичної відповідальності, заходи захисту суб'єктивних прав, превентивні засоби державного примусу [14, с. 263].

Така позиція сприйнята і галузевими юридичними науками. Так, В. Ф. Яковлев також пов'язував сутність охоронних цивільних правовідносин саме із тим, що в їх межах реалізується цивільно-правовий примус [290, с. 114–115].

Зв'язок охоронних правовідносин із правовим примусом відображається і у сучасних нам визначеннях охоронних правовідносин. С. Г. Хасанова головною відмінною рисою охоронних правовідносин вважає те, що вони пов'язані із застосуванням заходів державного примусу і передусім з реалізацією юридичної відповідальності [260, с. 7]. В. М. Протасов однієї з основних ознак охоронних правовідносин вважає те, що вони встановлюють суб'єктивні права і обов'язки, пов'язані із здійсненням заходів правового примусу [191, с. 10]. Ю. Ю. Томілова під охоронними відносинами розуміє врегульовані охоронними нормами вольові суспільні відносини, що виникають між суб'єктом правоохорони і правопорушником на основі наділення їх необхідними правомочностями і юридичними обов'язками, і в рамках яких реалізуються заходи державного примусу [228, с. 9]. О. Г. Лукянова вважає, що охоронне правовідношення – це відношення, у рамках якого здійснюється захист законних інтересів, прав і свобод громадян, а також реалізація різних заходів державного примусу [143, с. 112–113].

І. А. Сердюк охоронні⁵ відносини визначає як правову форму соціальної взаємодії право-дієздатних суб'єктів, яка носить владний характер, детермінована фактом вчинення правопорушення і має на меті відновлення

⁵ В термінології І. А. Сердюка – «правоохоронні».

порушеного права, притягнення правопорушника до певного виду юридичної відповідальності та уможливорює примусове виконання ним суб'єктивного юридичного обов'язку, передбаченого законом або договором і опосередкованого правозастосовним актом [202, с. 7–8]. Автор, таким чином, пов'язує охоронні правовідносини передусім з одним із різновидів правового примусу – юридичною відповідальністю, – оскільки зазначає про детермінованість цих відносин правопорушенням. Однак, очевидно, що І. А. Сердюк не обмежує охоронні відносини лише відносинами юридичної відповідальності, оскільки зазначає, що метою цих відносин є також і відновлення порушеного права, примусове виконання суб'єктивного юридичного обов'язку (а отже, визнає пов'язаність охоронних відносин із заходами захисту). Далі автор за критерієм найближчої цілі виділяє такі види охоронних відносин: а) превентивні, спрямовані на запобігання правопорушенню; б) припиняючі, спрямовані на припинення виявленого правопорушення; в) відновлюючі, спрямовані на усунення або відшкодування негативних наслідків правопорушення; г) каральні (або штрафні), спрямовані на реалізацію юридичної відповідальності [202, с. 97]. З аналізу цих положень можемо зробити висновок, що І. А. Сердюк все ж пов'язує охоронні відносини не лише із юридичною відповідальністю, але і з іншими різновидами правового примусу, примусом як таким.

В. І. Щербина та Є. Ю. Подорожній характеристику охоронних трудових правовідносин пов'язують із тим, що саме в межах цих відносин реалізуються трудо-правові заходи примусу, в першу чергу – заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності [229, с. 111]. В більш ранніх публікаціях В. І. Щербина визначав охоронні трудові правовідносини як своєрідну групу суспільних відносин, що пов'язані з реалізацією арсеналу примусових заходів, передбачених нормами трудового права [282, с. 86; 284, с. 50]; правовідносини, в яких реалізується дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, заходи захисту й запобіжні заходи [285, с. 101].

О. М. Запорожець приходить до висновку, що «охоронні відносини в трудовому праві – 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» [85, с. 245]. Як бачимо, тут також відображено зв'язок охоронних відносин із основними різновидами примусу – запобіжними заходами, заходами захисту та юридичною відповідальністю. Однак, телеологічні засади конструювання визначення, запропонованого згаданим автором, видаються не досить вдалимими, як буде показано нижче.

Що характерно, в навчальній літературі, як правило, пов'язують охоронні відносини лише з одним видом примусу – юридичною відповідальністю, – та з єдиною підставою виникнення таких правовідносин – з правопорушенням.

Так, в одній із навчальних праць О. Ф. Скакун зазначала, що охоронні правовідносини «виникають із фактів неправомірної поведінки суб'єкта» та «пов'язані з виникненням і здійсненням юридичної відповідальності» [205, с. 366]. Щоправда, в пізнішій праці авторка, відмовившись від дихотомічного поділу правовідносин, виділяє поряд із регулятивними одразу два інші різновиди правовідносин – охоронні та захисні. Охоронні, на думку О. Ф. Скакун, виникають із фактів конфліктної поведінки суб'єкта (без вчинення правопорушень) у випадках спорів про право, спрямовані на запобігання правопорушенням, подолання правових спорів, забезпечення правопорядку в суспільстві, застосування запобіжних заходів примусу; а захисні виникають із фактів неправомірної поведінки суб'єкта та спрямовані на залучення до відповідальності осіб, що вчинили правопорушення, відновлення порушених прав та інтересів, застосування примусових заходів, передбачених у санкціях норм заборонного характеру [206, с. 384–385].

Ще більш звужено категорія охоронних відносин подається у підручнику «Загальна теорія держави і права» за ред. М. В. Цвіка та О. В. Петришина [83, с. 337] (О. М. Дашковська) – як відносини, що виникають на основі юридичних заборон і є результатом вчинення правопорушень. Охоронні норми визначають

у цьому ж виданні [83, с. 229] (С. П. Погребняк) більш вдало – як норми, що здійснюють правове регулювання суспільних відносин шляхом встановлення складів правопорушень і закріплення санкцій (мір юридичної відповідальності, правовідновлюючих заходів тощо).

Схожі думки можна знайти і на сторінках наукових видань. Так, О. В. Юриста вірно пов'язує охоронні правовідносини із примусом, вказуючи, що такі відносини «набувають характеру влади (примусу) – підпорядкування (відповідальності)», містять «можливість примусового здійснення (у рамках правоохоронних відносин) юридичного обов'язку» [287, с. 13]. В той же час дослідник чомусь пов'язує охоронні правовідносини лише з юридичною відповідальністю, не згадуючи про інші види примусу [287, с. 13] (окрім, хіба що, примусового виконання обов'язку). О. О. Дмитрик зазначає, що охоронні фінансові правовідносини спрямовані на здійснення фінансово-правової відповідальності, охорону суб'єктивних прав, застосування санкцій фінансово-правових норм. Хоча тут же дослідниця зазначає, що, крім цього, «охоронні фінансові правовідносини покликані відновлювати порушені «позитивні» правовідносини, оскільки лише застосуванням фінансово-правових та інших санкцій не можуть бути забезпечені необхідні надходження у відповідні фонди» [73, с. 91].

Таке вузьке тлумачення охоронних правовідносин як лише правовідносин юридичної відповідальності, на нашу думку, є недоречним, оскільки: 1) звужує арсенал способів забезпечення нормального функціонування регулятивних відносин та реалізації охоронної функції права лише заходами відповідальності; 2) зводить охоронні норми виключно до норм, які встановлюють юридичну відповідальність; 3) може призводити до методологічно хибних висновків (наприклад, про: а) реалізацію заходів примусу, не пов'язаних із юридичною відповідальністю, в межах регулятивних, а не охоронних відносин; б) правопорушення (або ж протиправну поведінку) як єдину підставу виникнення охоронних правовідносин).

Таким чином, охоронні трудові правовідносини – це трудові правовідносини, пов’язані із заходами трудо-правового примусу. Цей зв’язок здійснюється передусім через змістовний елемент охоронних трудових правовідносин: охоронні права та обов’язки стосуються саме можливості застосування заходів примусу та необхідності їх зазнання.

Наступною ключовою ознакою охоронних трудових правовідносин слід вважати **підстави їх виникнення**.

Цю ознаку як ключову наводив Є. Я. Мотовіловкер, зазначаючи, що правовідносини, які виникають із правомірних дій або подій з метою забезпечення нормальної організації суспільного життя, називаються регулятивними, а правовідносини, що виникають із передбачених законом конфліктних ситуацій, які (ситуації) перешкоджають здійсненню регулятивних відносин (факти порушення регулятивного права), називаються охоронними [150, с. 54].

Слід звернути увагу на те, що Є. Я. Мотовіловкер у своїх визначеннях намагався дистанціюватися від категорій «правопорушення», «протиправна поведінка» та навести певне узагальнення підстав, які спричиняють виникнення охоронних відносин («конфліктна ситуація», «порушення регулятивного права»). Це є цілком виправданим, оскільки правопорушення є єдиною підставою застосування лише одного виду правового примусу – юридичної відповідальності; а підставою застосування заходів примусу, не пов’язаних із відповідальністю, можуть бути як правопорушення, так і об’єктивно протиправне діяння, а в деяких випадках – також і поведінка або обставини, що дають підстави вважати про загрозу вчинення правопорушення, настання несприятливих наслідків [Див.: 283, с. 12–13; 138, с. 47].

І, знову ж таки, ціла низка визначень поняття охоронних правовідносин на основі підстав їх виникнення вирізняється занадто вузьким підходом. Так, наприклад, вже цитований автор – О. О. Дмитрик (яка, до речі, робила застереження – хоча і доволі абстрактне – про те, що охоронні правовідносини не обмежуються лише застосуванням заходів відповідальності) – підставою

виникнення охоронних фінансових правовідносин називає лише правопорушення [73, с. 91]. Автори класичного вітчизняного посібника «Теорія держави і право» визначають охоронні правовідносини як такі, що «виникають з факту неправомірної поведінки суб'єктів як негативна реакція держави на таку поведінку» [224, с. 255].

Виключно із правопорушенням як підставою виникнення охоронних правовідносин пов'язував останні Л. С. Явич, зазначаючи, що «охоронні правовідносини виникають, повинні виникати в результаті порушення будь-яких правових норм (при винному їх порушенні деліктоздатним суб'єктом)» [289, с. 219]. Хоча, в тій же праці автор, проводячи межу між регулятивними (правовстановлюючими в термінології автора) та охоронними відносинами, зазначав, що «правовідносини виникають з правомірних і неправомірних дій ... У першому випадку можна говорити про правовстановлюючі правовідносини – тут йдеться про нормальний процес реалізації об'єктивного і суб'єктивного права, про відповідне виконання юридичних обов'язків ... У другому випадку, йдеться про охоронні правовідносини, спрямовані на здійснення юридичної відповідальності або на відновлення порушеного правопорядку, на охорону суб'єктивних прав, на застосування санкцій норм права. Такі правовідносини пов'язані з правовою патологією» [289, с. 219]. Здається, Л. С. Явич, який, до речі, не відкидав неоднорідності правового примусу, його ширший, ніж лише відповідальність, обсяг, намагався узагальнити підстави виникнення охоронних правовідносин, уживши поняття правової патології, однак далі цього не пішов.

Схоже узагальнення знаходимо в працях Ф. Н. Фаткулліна та Ф. Ф. Фаткулліна. Автори підставою виникнення охоронних правовідносин вважають так звану девіантну поведінку; поведінку, що відхиляється [252, с. 290 та ін.]. «Поведінку, що відхиляється» вчені визначають доволі широко, зазначаючи, що нею є «будь-яка поведінка учасників правовідносин, яка не відповідає її юридичній формі, не вписується у відображувані нею права, свободи, обов'язки або повноваження. Поведінка, що відхиляється – це неправомірна поведінка, яка не узгоджується ані з нормами права, ані з

правовими відносинами, ані з дійсними юридичними можливостями їх учасників. Вона в одних випадках явно виходить за межі таких можливостей, а в інших – здійснюється всупереч їх призначенню, в третіх – здійснюється неправосуб'єктною особою і т.д. Але, так чи інакше, очевидний «відхід в бік» від юридично передбачуваного русла таких, що організуються, життєвих відносин, що дає підстави об'єднати їх під загальною назвою «поведінка, що відхиляється» [252, с. 306–307]. До різновидів такої поведінки автори відносять: 1) зловживання правом (повноваженнями); 2) об'єктивно протиправні діяння; 3) правозастосовчі помилки; 4) правопорушення [252, с. 307; 253, с. 209]. Про поведінку, що відхиляється, зазначає і М. М. Рибущкін [198, с. 65, 68]: «всяке відхилення в ході реалізації норм в рамках диспозиційних (регулятивних) правовідносин вимушує підключати охоронні правовідносини, в яких втілюються санкції правових норм» [198, с. 69].

О. Ф. Черданцев, уникаючи поняття правопорушення, зазначає, що «охоронні правовідносини виникають у зв'язку із діями, які порушують вимоги правових норм» [265, с. 291] (тобто, перефразовуючи автора, у зв'язку із правопорушеннями та об'єктивно протиправними діями); Н. М. Чепурнова і А. В. Серьогін вказують, що охоронні відносини «виникають у зв'язку із необхідністю проведення заходів профілактичного характеру, вирішення конфліктних ситуацій, визначення міри відповідальності за вчинене порушення» [264, с. 357], а пізніше додають, що охороні правовідносини «можуть виникнути внаслідок невиконання юридичних обов'язків або порушення встановлених заборон» [264, с. 358], і далі ще раз зазначають, що виникнення охоронних правовідносин найчастіше пов'язане із «фактичним (передбачуваним) порушенням правил поведінки, закріплених у правовій нормі» [264, с. 358]. Д. О. Морозов згадує в цьому контексті правові конфлікти, аномалії, дисфункції [148, с. 5]; Б. Т. Базилев – правові аномалії [21, с. 32–33]; а Ю. О. Гуріна – випадки наявності загрози нормальному перебігу суспільних відносин в майбутньому і необхідності профілактики можливих правопорушень [68, с. 9]. Ю. Ю. Томілова вважає, що охоронні правовідносини виникають в

результаті різного роду правопорушень або спорів про право, невиконання або неналежного виконання суб'єктом своїх обов'язків [228, с. 4, 9]. О. В. Міцкевич зазначає, що охоронні правовідносини виникають тоді, коли «порушені права і не виконані обов'язки, коли права та інтереси ... потребують правових заходів захисту з боку держави» [186, с. 372]. Зустрічається в літературі і влучне поняття «правова аномалія»: як зазначає О. П. Чирков, «після правопорушення або правової аномалії охорона позитивних правовідносин переходить з потенційної площини в актуальну» [270, с. 37]. В. М. Протасов зазначає, що дією охоронних норм і правовідносин усувається дисфункціонування регулятивних норм і відносин [190, с. 38] (а отже, і підставою виникнення охоронних відносин логічно було б назвати саме таке дисфункціонування регулятивних відносин). Автор послідовно критикує обмеження підстав виникнення охоронних правовідносин лише правопорушенням: «правопорушення – це не всяке порушення (чи загроза такого) якого-небудь елементу системи правового регулювання, а винна нереалізація суб'єктом правовідносин свого юридичного обов'язку. Перешкоди ж в правовій системі можуть виникати на різних рівнях (не лише на рівні правовідносин) і не завжди мають своєю причиною протиправну поведінку, а тим більше правопорушення. Відповідно факти, що викликають появу охоронних правовідносин, можуть бути поведінкою, не передбаченою правом в якості забороненого, або взагалі не бути поведінкою» [190, с. 68–69]. О. І. Харитонova підставою виникнення охоронних адміністративних правовідносин називає «збій» позитивного регулювання, «аномалію» позитивного регулювання, «правову патологію», «деформацію регулятивних адміністративно-правових відносин» [257, с. 37; 258, с. 324; 259, с. 258, 261]. О. Г. Лук'янова також пропонує коло юридично-фактичних підстав виникнення охоронних правовідносин окреслити правовими аномаліями [143, с. 73–74].

Трудовому праву відомі різноманітні заходи трудо-правового примусу, у тому числі ті, підставою застосування яких не є виключно правопорушення. Йдеться передусім про заходи захисту та запобіжні заходи, які застосовуються

на підставі об'єктивно протиправних діянь та інших обставин, які свідчать про наявний або потенційний ненормальний розвиток регулятивних трудових правовідносин. Тому основними ознаками підстав виникнення охоронних трудових правовідносин слід назвати такі: 1) передбачені нормами трудового права в якості підстав застосування заходів трудо-правового примусу; 2) свідчать про наявний або потенційний ненормальний розвиток регулятивних трудових правовідносин. Усе різноманіття таких підстав може бути умовно назване відхиленнями (дисфункціями, аномаліями) розвитку охоронних трудових правовідносин.

Мета та функції охоронних правовідносин також часом використовуються при конструюванні їх поняття, при їх характеристиці. Так, Л. С. Явич метою охоронних правовідносин називав «реалізацію юридичної відповідальності, відновлення порушеного права, охорону суб'єктивних прав, застосування санкцій норм права» [289, с. 219]. Ю. М. Стариков зазначає, що адміністративні відносини за метою поділяються на охоронні (в тому числі деліктні) та регулятивні [214, с. 415]. Таку ж думку підтримує О. І. Харитонova [257, с. 162], зазначаючи, що регулятивні та охоронні адміністративні відносини виокремлюються залежно від мети, функцій та завдань, котрі постають перед адміністративним правом [257, с. 165]. Тим не менше, далі О. І. Харитонova, погоджуючись із В. Б. Авер'яновим [3, с. 6–8], зазначає, що «регулятивні та охоронні правовідносини відрізняються не стільки завданнями і сферами (напрямами) впливу, ... скільки підставами виникнення, обсягом державного впливу, засобами і методами, які застосовуються для досягнення загалом однієї і тієї ж мети – захисту прав та інтересів приватної особи» [257, с. 166].

Як можна побачити, цитоване вище визначення охоронних трудових відносин, пропоноване О. М. Запорожцем [85, с. 245], також ґрунтується на ознаці спрямованості, мети.

Тут слід зазначити, що взагалі питання наявності мети та функцій правовідносин, у тому числі охоронних, є неоднозначним. За найбільш

усталеним уявленням, структура правовідносин включає три основні елементи – суб'єкти, об'єкт, зміст (суб'єктивні права та обов'язки суб'єктів). Очевидно, що якщо за правовідносинами визнати наявність таких характеристик, як «мета» або «функція», такі характеристики мусять належати хоча б одному із елементів структури правовідносин. Навіть суб'єкти регулятивних трудових правовідносин мають неоднакові, утім приведені до узгодженості, інтереси та цілі. У охоронних же правовідносинах ні про яку узгодженість та спільність інтересів та цілей не може бути й мови. Навпаки, вся суперечність інтересів роботодавця та працівника виявляється тут у всій яскравості. Що стосується об'єкта, то він, будучи пасивним елементом правовідносин, на який вони спрямовані, також не може нести функціональне навантаження. Суб'єктивні права та обов'язки як міри можливої і належної поведінки також навряд чи можуть мати спільну узагальнену мету або функцію. Наведене не означає, що охоронні правовідносини взагалі не пов'язані із функціями трудового права. Такий зв'язок наявний, але виявляється не безпосередньо, а через зв'язок із трудо-правовим примусом та конкретними примусовими заходами, які, у свою чергу, мають визначені функції (каральну, відновлювальну, виховну тощо). Слід погодитися із А. В. Константиною, що «реалізація ... охоронної функції права здійснюється через охоронні правовідносини ... Її здійснення відбувається шляхом застосування спеціальних охоронних норм, заходів правового захисту і юридичної відповідальності, порядку їх накладення і виконання [121, с. 35]». Таким чином, вважаємо за недоцільне використання ознак функцій та мети в якості істотних ознак охоронних трудових правовідносин.

Із розглянутих визначень охоронних трудових правовідносин можливо виділити наступні їх ознаки:

- 1) специфічна передумова виникнення – охоронні норми права;
- 2) специфічні підстави виникнення – правопорушення та інші обставини, які перешкоджають нормальному, взірцевому розвитку регулятивних відносин (дисфункції, правові аномалії, відхилення) і в цілому свідчать про відхилення від нормального розвитку регулятивних трудових відносин;

3) наявність специфічного зв'язку із регулятивними відносинами, який характеризується тим, що: а) регулятивні та охоронні відносини є результатом дихотомічного поділу правовідносин за ознакою опосередкованої функції права; б) охоронні відносини виникають у зв'язку із неможливістю нормального розвитку регулятивних відносин; в) нормальний розвиток охоронних відносин, як правило, призводить до поновлення нормального розвитку регулятивних відносин або до усунення чи зменшення негативних наслідків аномального розвитку регулятивних відносин;

4) охоронні правовідносини опосередковують застосування специфічних правових засобів – заходів правового примусу; 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.

Відкритим лишається питання про матеріальний, процесуальний або ж змішаний характер охоронних правовідносин. Воно вирішене нами далі в роботі⁶ на користь переконання в тому, що охоронні трудові правовідносини є суто матеріальними.

Наприкінці цього підрозділу, визначившись в основному з природою та сутністю охоронних трудових правовідносин, вважаємо за доцільне подати деякі термінологічні застереження. В ході дослідження охоронних трудових правовідносин, а так само і в ході апробації результатів такого дослідження неминуче виникають проблемні питання суто термінологічного характеру. Мова йде передусім про співвідношення концептів «захист» і «охорона» та про термін «охоронні трудові правовідносини», який ми використовуємо для позначення відносин, що мають своїм змістом права і обов'язки щодо застосування і зазнання заходів трудо-правового примусу, спрямованих на забезпечення нормального розвитку регулятивних трудових правовідносин.

⁶ Див. підрозділ 1.2 цієї роботи.

Наукова бібліографія знає приклади використання інших термінів на позначення цього ж поняття. Так, С. А. Муромцев регулятивні та охоронні відносини іменував відповідно захищуваними («защищаемые») та захисними («защищающими») [151, с. 76]. О. П. Чирков наводить приклад досить екзотичного терміну для позначення відносин охоронних відносин юридичної відповідальності – «ремонтно-відновлювальні» [270, с. 36], пропонованого авторами монографії з кримінального права [129, с. 96]. Поділяючи думку О. П. Чиркова, який віддає належне оригінальності та влучності такої термінологічної новації, одночасно погоджуємось з ним, що доцільніше – принаймні в якості основного робочого терміну – використовувати більш традиційні терміни.

Сприймаючи зміст цього дослідження, важливо мати на увазі, що використовуваний термін «охоронні трудові правовідносини» слід розглядати, «лишаючи за дужками» дискусію про співвідношення концептів «охорона права» та «захист права». Щодо останньої, то ми в цілому підтримуємо таке вирішення проблеми їх співвідношення, запропоноване С. Я. Вавженчуком: «діюче трудове законодавство під охороною трудових прав розуміє комплекс заходів та засобів, за допомогою яких встановлюються трудові права, визначається порядок їх реалізації, забезпечується їхнє дотримання. Звідси – діюче трудове законодавство охорону трудових прав розуміє широко, включаючи до нього і безпосередній захист трудових прав» [41, с. 92].

Вибір нами саме терміну «охоронні правовідносини» продиктований передусім міркуваннями одноманітності. Досліджувані правовідносини в сучасній бібліографії іменуються переважно «охоронні правовідносини». Тому вважаємо за доцільне використовувати саме його, супроводивши роботу цими термінологічними зауваженнями.

Відмова від терміну «захисні правовідносини» продиктована передусім доволі поширеним та підтримуваним нами поділом заходів правового примусу на заходи відповідальності, заходи захисту та запобіжні заходи. В такому разі використання терміну «захисні правовідносини» на позначення правовідносин,

змістом яких є права і обов'язки щодо застосування і зазнання всіх заходів правового примусу, призводило б до змішування родового поняття «охоронні трудові правовідносини» та видового поняття «охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту».

Таким чином, охоронні трудові правовідносини можна визначити як 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.

1.2 Система охоронних трудових правовідносин

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.

Враховуючи сформульовані у попередньому підрозділі істотні ознаки та визначення поняття «охоронні трудові правовідносини», ми 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: 1) охоронні трудові правовідносини трудо-правової відповідальності (дисциплінарної та матеріальної); 2) охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту; 3) охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням запобіжних заходів.

В свою чергу, в літературі наявні й інші підходи до обсягу поняття охоронних трудових правовідносин. 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 [254, 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 [233, с. 30–32]. В. В. Лазор зазначає про охоронний характер відносин, що виникають при розгляді індивідуальних трудових спорів і індивідуальних трудових конфліктів [133, с. 198]. К. М. Гусов і В. М. Толкунова до охоронних трудових відносин 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 [69, с. 16–17]; В. М. Толкунова в іншій праці додає ще й процесуальні відносини (відносини з вирішення трудових спорів [225, с. 9–10, 15, 61, 66, 269]). А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова [144, с. 386], О. В. Смирнов [231, с. 14], А. Ахметов та Г. Ахметова [18, с. 9] також зараховують відносини з нагляду і контролю до охоронних трудових правовідносин.

О. М. Запорожець підтримує зазначену позицію, вказуючи, 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 трудових правових відносин цілком обґрунтовано можуть бути віднесені до охоронних правовідносин» [85, с. 241]. Зі схожих мотивів контрольно-наглядові відносини

до охоронних відносять С. І. Дворник [72, с. 262–263], М. В. Данилова [70, с. 81].

Ці позиції викликають кілька закономірних питань: 1) правильність включення до складу охоронних трудових правовідносин відносин з розгляду та вирішення трудових спорів (процесуальних відносин); 2) правильність віднесення до охоронних трудових правовідносин відносин нагляду та контролю та відносин щодо вирішення трудових спорів; 3) правильність невиключення до охоронних трудових правовідносин відносин дисциплінарної відповідальності, а також відносин, в яких реалізуються інші, ніж заходи відповідальності, різновиди правового примусу.

Починаючи з першого питання про матеріальний, процесуальний або ж змішаний характер охоронних правовідносин, зазначимо, що воно є актуальним не лише в науці трудового права, але і в інших галузевих правових науках та загальній теорії права. Це питання, на нашу думку, має ключове методологічне значення для дослідження охоронних правовідносин, оскільки від його вирішення, як буде видно нижче, багато в чому залежатиме підхід до вивчення інших аспектів охоронних трудових правовідносин.

В найзагальнішому вигляді проблема полягає у тому, чи слід відносити до охоронних правовідносин процедурні та процесуальні відносини, які опосередковують застосування заходів правового примусу. Вирішення цього питання значно ускладнюється надзвичайно тісним зв'язком охоронних матеріальних правовідносин, змістом яких є застосування заходів правового примусу, із процесуальними відносинами, які опосередковують встановлений законом порядок такого застосування. Як вірно зазначив О. Р. Корнілов, будь-яка правозастосовча діяльність у сфері регулятивних чи охоронних правовідносин є складним матеріально-процесуальним утворенням, що базується на взаємодії матеріальних і процесуальних норм та відповідних їм правовідносин [123, с. 14–15].

Саме тому доволі поширене ототожнення охоронних і процесуальних правовідносин. Низка авторів вважають, що процесуальні відносини у галузі

судочинства – це типові охоронні правовідносини [186, с. 372], або ж відносять до охоронних процесуальні відносини, одночасно зазначаючи, що «значна частина цих відносин може бути віднесена одночасно і до числа регулятивних правовідносин» [187, с. 416]. Дещо непослідовно виглядає позиція І. А. Сердюка, який спершу розділяє охоронні матеріальні та охоронні процесуальні правовідносини, правильно зазначаючи, що останні не є такими за визначенням, а виникають із факту порушення норм процесуального права [202, с. 49]. Однак далі в автора відбувається змішування матеріальних охоронних та процесуальних регулятивних правовідносин. Так, наприклад, вчений до змісту охоронних цивільних правовідносин відносить цивільні процесуальні права і обов'язки осіб, які беруть участь у справі, відповідача і позивача [202, с. 50–51].

На нашу думку, матеріальні охоронні правовідносини та такі, що їх супроводжують, процесуальні (процедурні) відносини слід розглядати як окремі елементи механізму правового регулювання, як це роблять, зокрема, А. О. Собчак та Я. М. Шевченко [210, с. 74–76], І. С. Канзафарова [97, с. 100–102]. Визнання за охоронними правовідносинами процесуальної природи, залишення за межами їх суб'єктного складу особи, яка реалізує право на захист від правопорушення, витіснення цієї особи юрисдикційними органами призводить до того, що недостатньо уваги приділяється правовому статусу саме тих осіб, в інтересах яких розвиваються та існують охоронні правовідносини.

В юридичній науці наведено чимало доводів на користь розмежування охоронних та процесуальних правовідносин.

С. С. Алексєєв зазначав, що на основі охоронних відносин, які мають матеріально-правовий характер, виникають і відповідні процесуальні відносини, які опосередковують порядок, процедуру застосування державно-примусових заходів [11, с. 285]. Слід погодитися із автором в цілому в питанні розмежування і співвідношення розглядуваних груп правовідносин. Однак, необхідно і зробити застереження щодо того, що процесуальні правовідносини виникають «на основі охоронних»: хоча дійсно простежується яскравий

функціональний зв'язок між охоронними та процесуальними правовідносинами, говорити про генетичний зв'язок («виникають на основі») не доводиться, оскільки підставами виникнення процесуальних правовідносин є не факт виникнення охоронних правовідносин, а процесуальні факти, які мають характер юридичних актів (наприклад, подання позовної заяви).

На думку Ю. Ю. Томілової, охоронні матеріальні правовідносини не слід змішувати з процесуальними відносинами з приводу застосування заходів захисту і відповідальності. Зміст і підстави виникнення процесуальних відносин вимагають їх розмежуванні з матеріальними правовідносинами [228, с. 162]. Авторка вірно звернула увагу на відмінності в підставах виникнення, про що ми говорили вище, а так само і на докорінні відмінності у змісті охоронних та процесуальних правовідносин.

П. Ф. Єлісейкін вірно зазначає, що охоронне зобов'язання може існувати до передачі спору до суду і бути реалізовано незалежно від дій суду, поза рамками процесуальних відносин. Звернення зацікавленої особи до суду лише «переносить» охоронне правовідношення на розгляд судового органу, роблячи його предметом процесуального правовідношення (предметом судової діяльності) і «вдягаючись» у форму цивільної справи [76, с. 37; 77, с. 10]. Різниця в часі існування розглядуваних видів правовідносин є ще одним підтвердженням їх відокремленості та нетотожності. Слід також ще додати, що не лише матеріальні охоронні правовідносини можуть існувати до або без відповідних процесуальних правовідносин, але і процесуальні правовідносини можуть виникнути та існувати й розвиватися без наявності охоронних відносин, про наявність яких стверджує, скажімо, позивач. Не можна погодитися із думкою про те, що процесуальні відносини немислимі без матеріальних охоронних правовідносин, як стверджує П. Ф. Попондопуло [167, с. 30]. І справа не лише в тому, що процесуальні відносини, зокрема цивільні процесуальні правовідносини можуть виникати з приводу розгляду так званих безспірних справ (передусім справ окремого провадження), в основі яких немає охоронних матеріальних правовідносин. Справа передусім в тому, що

виникнення і розвиток процесуальних правовідносин відбувається не на підставі самих охоронних правовідносин або юридичних фактів, якими породжуються останні, а на підставі суто процесуальних юридичних актів – подання позовної заяви, постановлення ухвал суду про рух справи тощо. А отже, процесуальні правовідносини виникають, розвиваються і припиняються навіть у тих випадках, коли охоронних правовідносин, про наявність яких стверджує позивач, не існує взагалі. Адже не можна з приводу судової справи, за наслідком розгляду та вирішення якої відмовлено у задоволенні позовних вимог у зв'язку із встановленою відсутністю охоронного матеріально-правового права вимоги позивача, сказати, що в даному випадку процесуальні відносини не виникали, були ніби удаваними, «фантомними» через відсутність відповідних матеріальних охоронних правовідносин. А саме до такого хибного висновку призводить посилка про «немислимість процесуальних відносин без матеріальних охоронних правовідносин». Зазначене ще раз підкреслює, з одного боку, тісний зв'язок, а з іншого, – яскраву відокремленість охоронних матеріальних правовідносин та процесуальних правовідносин.

На думку А. М. Лушнікова та М. В. Лушнікової, трудовий спір завжди виникає як явище матеріального характеру, існує між суб'єктами матеріального охоронного правовідношення і залишається таким, незалежно від того, вирішується він самими сторонами або передається на розгляд уповноваженому органу. З передачею трудового спору до уповноваженого органу він не перетворюється на процесуальне явище, а стає предметом процесуальних правовідносин [145, с. 996].

Найпереконливіше, на нашу думку, продемонструвати нетотожність та відокремленість охоронних правовідносин та процесуальних правовідносин може з'ясування їх дійсного взаємозв'язку. В найзагальнішому виді він полягає в тому, що «матеріальні охоронні правовідносини опосередковуються відповідними процесуальними правовідносинами» (М. В. Вітрук [50, с. 41]); процесуальні відносини опосередковують рух правового спору як матеріального охоронного правовідношення (О. Б. Зеленцов [87, с. 19]).

Як зазначав В. М. Протасов, юридичний процес є процедурою, спрямованою на виявлення і реалізацію матеріального охоронного правовідношення, що зумовлює своєрідність її змістовних рис (обов'язкову наявність у складі владного суб'єкта, специфіку опосередковуваних заходів, як правило, високий рівень нормативної регламентації та ін.), а головне – особливий механізм зв'язку з матеріально-правовою сферою. Процесуальна процедура має, на думку автора, дві мети: 1) виявлення (встановлення існування) охоронного правовідношення; 2) його безпосередня реалізація [192, с. 38]. Процес виконує службову роль щодо охоронного правового зв'язку, цілі останнього для процесу стратегічні, безпосередня ж мета процесу полягає у виявленні і реалізації охоронного правовідношення. Тому місце юридичного процесу в правовій системі, його об'єм і завдання визначаються змістом охоронних правовідносин, який характеризується владним втручанням компетентного органу в механізм реалізації матеріальних регулятивних правовідносин для підтримки їх функціонування [190, с. 39].

П. Ф. Єлісейкін визначає юридичний процес як організаційну форму правозастосування юрисдикційними органами санкцій охоронних матеріально-правових приписів, узяті в єдності із здійсненням зацікавленими особами свого права звернення за захистом порушених прав і інтересів, законності і правопорядку [78, с. 37]. Схожі думки висловлюють: М. М. Шрамкова, яка зазначає, що процесуальне право, серед іншого, виконує охоронно-динамічну функцію [277, с. 72], тобто опосередковує динаміку охоронних правовідносин; М. М. Рибушкін, вказуючи, що правозастосування сприяє остаточному формуванню, руху і завершенню охоронних правовідносин [198, с. 88]; О. А. Мусаткіна, яка вказує, що процесуальні акти виконують роль юридичних фактів, що змінюють і приводять в динаміку охоронні правовідносини відповідальності [152, с. 132]; О. Г. Лук'янова, яка зазначає, що встановлення дійсного існування охоронних правовідносин та їх наступна реалізація – це кінцева мета всього юридичного процесу [143, с. 163].

П. А. Варул також переконує, що охоронні правовідносини необхідно відрізняти від процесуальних правовідносин. Охоронні правовідносини є, на його думку, проміжною ланкою між порушуваними матеріальними правовідносинами і процесуальними правовідносинами. Вони виникають з моменту правопорушення, їх суб'єктами є правопорушник і потерпілий. Процесуальні ж правовідносини виникають тільки при зверненні до компетентного органу. Автор наводить випадки, коли цивільно-правова відповідальність реалізується суб'єктами добровільно, без втручання компетентних органів. Тут немає підстав говорити про процесуальні правовідносини – вони просто не виникають. Коли суб'єкт все ж звертається до компетентного органу і виникають процесуальні правовідносини, то вони існують разом з охоронними правовідносинами. Зміст охоронних правовідносин реалізується за допомогою процесуальних відносин, в межах яких встановлюється, чи правомірні вимоги одного суб'єкта до іншого і якими мають бути обов'язку іншого суб'єкта, і в той же час їх здійснення забезпечується за допомогою сили примусу або її загрози [45, с. 88–89].

О. І. Харитонova так подає співвідношення охоронних та процесуальних правовідносин: «охоронні правовідносини, пов'язані з реалізацією санкцій правових норм, є настільки важливими, що мають ще й форму процесуальних правових відносин» [257, с. 37, 68, 283]. Таке твердження заслуговує на увагу, оскільки: 1) підкреслює, що реалізація охоронних правовідносин, як правило, пов'язана із певним юридичним процесом (процедурою); 2) розмежовує охоронні та процесуальні правовідносини. Однак, воно є недосконалим: визнавати процесуальні правовідносини формою охоронних матеріальних правовідносин є не зовсім вірним. Оскільки тоді ми мусимо зробити такий висновок: якщо процесуальні відносини – форма охоронних, то охоронні відносини – суть, зміст процесуальних. Такий логічний висновок суперечить дійсності та усталеним уявленням про правовідносини і процесуальні відносини зокрема: 1) загальна теорія права змістом правовідносин традиційно вважає права та обов'язки їх суб'єктів, а не інші правовідносини; 2) змістом

процесуальних відносин є не охоронні відносини, а, згідно з усталеною в процесуальних галузевих науках думкою, процесуальні права та обов'язки;

3) визнаючи охоронні правовідносини змістом, а процесуальні – формою, логічно було б припустити, що процесуальні відносини як форма явища наслідують ознаки самого явища, а саме – суб'єктивний склад та зміст охоронних правовідносин; таке припущення, в свою чергу, призведе до хибних висновків про те, що: а) сторонами процесуальних відносин є сторони відповідних охоронних правовідносин, що не відповідає загальноприйнятій процесуальній концепції процесуальних правовідносин як правовідносин, в яких однієї зі сторін завжди є суд, а процесуальні відносини безпосередньо між, скажімо, позивачем та відповідачем, позивачем і свідком тощо є немислимыми; б) змістом процесуальних правовідносин є матеріально-правові охоронні права та обов'язки, що також не є вірним: змістом процесуальних правовідносин є процесуальні права та обов'язки суду, осіб, які беруть участь у справі, інших учасників процесу.

Доволі схоже на висловлені позиції розуміння охоронних правовідносин як предмета судової діяльності. А. В. Ільїн предметом судової діяльності називає передбачуване охоронне правовідношення, що виникає до і поза процесом в результаті порушення прав суб'єктів регулятивного матеріально-правового відношення [92, с. 12]. Ця ідея сприйнята відомим дослідником процесуальних та охоронних відносин В. В. Бутнєвим. Автор пише, що метою цивільного процесу є вплив на матеріальні правовідносини, які входять в предмет судової діяльності. В предмет судової діяльності входять регулятивні правовідносини, що існували до правопорушення, і охоронні правовідносини між правопорушником і потерпілим, що виникають у момент вчинення правопорушення, у рамках яких відбувається реалізація матеріально-правових способів захисту суб'єктивних прав. Цивільно-правові охоронні відносини можуть бути реалізовані діями самих суб'єктів без участі суду. Коли такої реалізації не відбувається, виникає спір, конфлікт. Вирішуючи його, суд примусово здійснює охоронні правовідносини і тим самим захищає регулятивні

правовідносини або інтереси потерпілого, що охороняються законом. Таким чином, регулятивні правовідносини або законні інтереси – предмет судового захисту, охоронні правовідносини – предмет судової реалізації [34, с. 62; 36, с. 3–13]. Є. О. Крашенінніков також до предмету судової діяльності в позовному провадженні включав предмет захисту (регулятивні права та інтереси, що охороняються законом) і предмет судового здійснення (позовні вимоги, які охороняють предмет захисту) [127, с. 26].

Звичайно, не можна не визнати, що предмет судової діяльності становлять не лише матеріальні охоронні правовідносини. Має рацію М. М. Шрамкова: «юридичний процес – це форма, яка використовується для формування процедур реалізації не лише виключно охоронних, але і у низці випадків регулятивних відносин» [277, с. 29]. Для прикладу можна назвати окреме провадження, в межах якого розглядаються юридичні справи безспірного характеру, пов'язані не з охоронними правовідносинами, а з регулятивними. Зазначене, на нашу думку, зовсім не спростовує дотримуваної нами думки про процесуальні відносини як відносини, що існують паралельно із матеріальними охоронними та є правовою процесуальною формою їх виявлення та розвитку. Навпаки: це показує, що якщо процес можливий без охоронних правовідносин, то ототожнення процесуальних відносин з охоронними є помилковим.

Цілу низку доводів на користь матеріальної-правової природи охоронних правовідносин надає О. Б. Зеленцов. Автор, розглядаючи правовий спір як матеріальне охоронне правовідношення, в межах якого здійснюється захист прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, зазначає, що:

1. процедура вирішення правового спору є лише його формою;
2. процесуальне розуміння спору відображає тільки одну його форму – процесуальну;
3. процесуальне трактування спору перетворює суддю на його учасника, тобто «суддю у своїй справі». Все це свідчить про те, що правовий спір як процесуальне відношення між його суб'єктами неможливий [87, с. 19–20].

Д. О. Морозов, досліджуючи трудові процесуальні відносини, наводить низку доводів на користь їх розмежування з охоронними трудовими правовідносинами:

1. трудові процесуальні відносини виникають у зв'язку із забезпеченням реалізації охоронних трудових правовідносин; вони є засобом реалізації охоронних трудових правовідносин;

2. трудові процесуальні правовідносини мають вторинний, похідний, службовий, підпорядкований характер по відношенню до правовідносин, реалізації яких вони служать;

3. об'єктом трудових процесуальних правовідносин являються охоронні трудові правовідносини в цілому або елементи їх змісту, що потребують забезпечення їх реалізації;

4. завданням суб'єкта правозастосування в трудових процесуальних стосунках є встановлення наявності охоронного трудового правовідношення [148, с. 4, 6, 13, 16].

На нашу думку, більшість процесуальних норм і правовідносин мають регулятивний характер, опосередковуючи «нормальний» розвиток юридичного процесу. Процесуальні галузі, як і матеріальні, можуть містити охоронні норми, які регулюють відносини, пов'язані із застосуванням заходів процесуального правового примусу. Як зазначав Ф. М. Кудін, процесуальні примусові заходи «утворюють самостійний вид засобів державно-правового примусу, а тому мають ряд особливостей в порівнянні з матеріальними охоронними засобами» [130, с. 16]. Схожу думку висловлював Л. С. Явич, який зазначав, що у сфері процесуального права чисто охоронні правовідносини з'являються у випадках, коли порушені самі норми процесуального права [289, с. 223]. Звичайно, нормальний розвиток кримінального процесу практично немислимий без існування поряд із регулятивними відносинами відносин охоронних — передусім тих, які пов'язані із застосуванням запобіжних заходів та інших примусових заходів забезпечення кримінального провадження. Однак, для

цивілістичних процесів притаманний нормальний, штатний розвиток практично без виникнення охоронних процесуальних правовідносин.

Таким чином, питання про процесуальний чи матеріальний характер охоронних трудових відносин слід вирішувати наступним чином:

1. пари «матеріальні трудові правовідносини – процесуальні трудові правовідносини» і «регулятивні трудові правовідносини – охоронні трудові правовідносини» є самостійними результатами поділу (дихотомічними парами) усією сукупності трудових правовідносин за геть різними критеріями. За влучним висловом В. М. Протасова, «сполучення і взаємодія регулятивного та охоронного в системі правового регулювання – це її наскрізна закономірність, яка діє на кількох рівнях та в різних правових підсистемах» [190, с. 37].

2. Ототожнення охоронних трудових правовідносин із процесуальними на тій підставі, що для реалізації заходів правового примусу, як правило, необхідне рішення юрисдикційного органу, прийняте у відповідності із певною процесуальною формою, є помилковим. Процесуальні відносини мають геть інший нормативну підставу (умову) виникнення – регулятивні процесуальні норми права; інші фактичні підстави виникнення – правомірні дії (подання заяви, позовної заяви тощо); інший зміст. Процесуальні відносини мають відмінний зв'язок із примусом: по-перше, деякі із них взагалі не стосуються примусу; по-друге, процесуальні відносини – це лише передбачена законом форма конкретизації, реалізації матеріальних охоронних відносин; по-третє, ціла низка заходів примусу реалізується поза процесуальними відносинами.

3. Необхідно, таким чином виділяти: матеріальні регулятивні, матеріальні охоронні, процесуальні регулятивні, процесуальні охоронні відносини. Останні пов'язані із застосуванням заходів саме процесуального, а не матеріально-правового примусу.

Далі 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.

1. Почнемо із 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.

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 [166, с. 16].

Слід погодитися із О. Ю. Грачовою в тому, що охоронні правовідносини становлять лише окрему частину (різновид) матеріальних контрольних відносин [63, 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 [177]). 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. Справа в тому, що приписи, хоча і є обов'язковими до виконання, але, як вірно вказує А. Грובה, не можуть бути виконані примусово [65, 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) [257, 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 [88, с. 9–11]. По-перше, трудове право не є комплексною галуззю; по-друге, визнання комплексності охоронних правовідносин знецінює галузевий поділ системи права. Розвиток цієї ідеї призведе до доволі маловірогідного висновку про те, 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 мультигалузову природу, або ж прокурор, здійснюючи нагляд, є суб'єктом усіх можливих галузевих правовідносин.

2. 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 не виявлення правопорушень. Вірно зазначали В. М. Горшенєв та І. Б. Шахов: «до числа відмітних ознак контрольної діяльності слід віднести і її спонукальні обставини, якими є об'єктивна потреба в створенні найбільш сприятливих умов для реалізації нормативно-правових приписів в поведінці, діяльності суб'єктів суспільних відносин, забезпечення ефективності правового регулювання, відновлення стану законності і правопорядку в разі їх порушення» [59, 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» [181] та Порядок проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів [177]) 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 при наявності підстав для здійснення позапланових заходів (ст. 6 Закону). Отже, підставами виникнення контрольно-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.

3. 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, регулятивні відносини.

Чітко розмежовує регулятивні, охоронні та контрольні відносини в межах предмета бюджетного права В. Д. Чернадчук: «у контрольно-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 контрольно-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 охоронних у регулятивні бюджетні відносини [267, с. 27–28]».

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 по своїй сутності 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 [157, с. 137–138]».

Таким чином, правовідносини нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю слід відносити до регулятивних, а не охоронних відносин. Можна визнати їх тісний взаємний зв'язок [Див.: 118, 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.

Далі 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 році Ю. П. Орловський [91, с. 244–245] критикував В. С. Андрєєва [211, с. 57–62] через те, що останній, визнаючи самотійність 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 відносин 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 [233, с. 30]. В. С. Венедіктов, відкидаючи відокремленість охоронних трудових правовідносин від власне трудових, не відмовляє правовідносинам з дисциплінарної відповідальності в наявності у них охоронного характеру [47, с. 87–91].

О. І. Процевський – вітчизняний вчений, який одним із перших провів ґрунтовне дослідження охоронних трудових правовідносин (в контексті методу трудового права) – до охоронних трудових відносин зараховував передусім відносини дисциплінарної відповідальності [193, с. 48–49, 52–53]. Навіть представники інших галузевих наук до охоронних трудових правовідносин відносять передусім відносини дисциплінарної відповідальності [257, с. 163]. Слід погодитися із тим, що дисциплінарна відповідальність, як і будь-яка інша, реалізується в межах охоронних правовідносин [108, с. 19; 27, с. 55; 86, с. 8; 6, с. 6, 10, 24, 26].

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 невиконання 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, в свою чергу, хибне уявлення про систему охоронних трудових правовідносин, можливо, склалося під впливом ст. 1 Трудового кодексу Російської Федерації [234], яка серед відносин, безпосередньо пов'язаних із

трудовими, називає правовідносини з матеріальної відповідальності, а в той же час місця охоронних правовідносин дисциплінарної відповідальності та інших охоронних правовідносин не визначає. Слід погодитися із А. М. Лушніковим та М. В. Лушніковою в тому, що виділяти в похідні відносини матеріальної відповідальності, але залишати у рамках трудового відношення дисциплінарну відповідальність, як це зроблено в ТК РФ, щонайменше нелогічно [144, с. 385–386].

Таким чином, не можуть бути включені до обсягу поняття охоронних трудових правовідносин: 1) процесуальні правовідносини, які опосередковують конкретизацію та реалізацію матеріальних охоронних трудових правовідносин (правовідносини з розгляду та вирішення трудових спорів); 2) відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; їх слід вважати регулятивними правовідносинами. Немає підстав для не включення в обсяг поняття охоронних трудових правовідносин дисциплінарної відповідальності, які мають всі ознаки охоронних.

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: 1) охоронні трудові правовідносини трудо-правової відповідальності (дисциплінарної та матеріальної); 2) охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту; 3) охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням запобіжних заходів.

1.3 Класифікація охоронних трудових правовідносин

Класифікаційне дослідження охоронних трудових правовідносин, на нашу думку, має передбачати: 1) з'ясування можливості класифікації охоронних трудових правовідносин за критеріями, які використовуються для

класифікації правовідносин як таких; 2) виявлення специфічних критеріїв для класифікації саме охоронних трудових правовідносин.

Традиційним для правової науки став поділ правових явищ, елементів системи права, правовідносин на публічні та приватні.

І. А. Сердюк стверджує, що правоохоронні відносини в своїй абсолютній більшості є публічно-правовими. В основі аргументації автора лежить теза про те, що «юридична відповідальність, яка здійснюється в межах правоохоронних відносин, завжди носить публічний характер, оскільки саме держава покликана охороняти існуючий правопорядок і притягувати правопорушників до юридичної відповідальності» [202, с. 43].

Не можемо погодитися із справедливістю такої думки для охоронних трудових правовідносин. Думка про публічний характер всіх охоронних правовідносин ґрунтується на хибному, на нашу думку, розумінні цих відносин як правового зв'язку держави і правопорушника. Ми ж підтримуємо точку зору, згідно з якою охоронні правовідносини – принаймні в приватноправових галузях – виникають між суб'єктами відповідних регулятивних правовідносин, дефект у розвитку яких породив дані охоронні правовідносини. Зміст охоронних трудових правовідносин – права і обов'язки щодо застосування заходів трудо-правового примусу – також має приватноправовий характер. Це вдало проілюстровано Т. М. Лежневою на прикладі санкцій (заходів відповідальності) трудового права. Авторка доводить, що сутнісною ознакою санкцій трудового права є їх приватноправовий характер, який зумовлений сукупністю їх рис (особливості реалізації принципу невідворотності відповідальності; спрямованість матеріальних санкцій на користь особи, права якої порушено; можливість реалізації деяких санкцій трудового права поза межами державного чи іншого примусу; спрямованість санкцій трудового права на охорону таких правовідносин, які мають приватноправовий характер; можливість певного договірного регулювання) [138, с. 22]. На думку І. А. Сердюка, критерієм для класифікації правовідносин на приватно-правові та публічно-правові є «ступінь деталізації правового регулювання, під яким

слід розуміти встановлення співвідношення волі держави та волі реальних учасників суспільних відносин [202, с. 43]». Керуючись цим критерієм, охоронні трудові правовідносини правильніше було б віднести до приватно-правових, адже воля до реалізації охоронних трудових правовідносин, їх змісту виходить не від держави та її органів, а від уповноваженої сторони охоронних трудових правовідносин, яка самостійно або за посередництва процесуальної форми реалізує право на застосування примусових заходів.

За нормативною основою виникнення та регулювання охоронні трудові правовідносини можна розділити на: 1) законні; 2) договірні; 3) змішані. В загальному вигляді, нормативною основою виникнення перших є положення закону, других – договір, третіх – закон і договір. Однак, ця класифікація є досить умовною та неоднозначною. Оскільки охоронні трудові відносини в переважній більшості пов'язані із такими, що існують або існували, власне трудовими правовідносинами, більшість охоронних відносин мають трудовий договір в якості передумови їх виникнення. Виключенням є охоронні правовідносини, які виникають до укладення трудового договору на підставі неправомірної відмови роботодавця в укладенні трудового договору. Їх можна віднести до законних.

Однак, суто договірних охоронних правовідносин годі й шукати, на нашу думку, не лише в трудовому праві, а навіть й у праві цивільному, бо, зрештою, сам факт встановлення та визначення меж свободи договору трудовим, цивільним або іншим законом означає наявність у будь-яких договірних відносинах законної (нормативної) передумови поряд із договірною. Відтак про чисто договірні охоронні відносини можна говорити лише умовно. До умовно договірних охоронних правовідносин у трудовому праві можна було б віднести охоронні трудові правовідносини з приводу реалізації заходів примусу, що передбачені трудовим контрактом в силу ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України [112] (далі – КЗпП України), яка дозволяє угодою сторін встановити в контракті відповідальність сторін (в тому числі матеріальну), умови розірвання договору, в тому числі дострокового. Для таких відносин роль закону як

передумови виникнення зведена до мінімуму і полягає у визначенні меж свободи трудового контракту. Близькими до цієї групи відносин є відносини повної договірної матеріальної відповідальності (п. 1 ч. 1 ст. 134, ст. 135-1 КЗпП України [112]) та відносини колективної (бригадної) матеріальної відповідальності (ст. 135-2 КЗпП України [112]). Для цих відносин роль закону як передумови виникнення є помітнішою: закон не лише допускає можливість сторін обумовити для себе на майбутнє можливість виникнення специфічних охоронних правовідносин, але і визначає зміст таких правовідносин, внаслідок чого роль договору зводиться фактично до надання сторонам можливості бути суб'єктами цих правовідносин. Більша, ніж звичайна, роль договору тут полягає в тому, що основою відносин повної договірної та колективної матеріальної відповідальності є не тільки трудовий договір, а й укладена між сторонами трудового договору специфічна трудова угода, присвячена суто відносинам відповідальності – договір про повну матеріальну відповідальність або договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Таким чином, загальною рисою охоронних трудових правовідносин слід визнати здебільшого змішаний характер нормативної основи (передумови) їх виникнення, в якій, як правило, закон є передумовою можливості існування тієї чи іншої моделі охоронних правовідносин як таких, визначаючи їх зміст, а договір робить сторін потенційними учасниками охоронних правовідносин, зміст яких, як правило, визначений на рівні закону.

В теорії права правовідносини поділяються на матеріальні та процесуальні. Як ми встановили раніше⁷, поділ правовідносин на матеріальні та процесуальні і регулятивні та охоронні є незалежним, паралельним. Охоронний характер можуть мати як матеріальні, так і процесуальні відносини.

Більшість охоронних трудових правовідносин мають матеріальний характер. Наявні і окремі процесуальні (а точніше – процедурні) охоронні трудові правовідносини. До них, зокрема, можна віднести відносини щодо відсторонення певних категорій працівників від виконання посадових

⁷ Див. підрозділ 1.2 цієї роботи.

(службових) обов'язків на час службового розслідування. При цьому варто ще раз окремо наголосити: охоронний характер мають не ті процесуальні відносини, які виникають з приводу реалізації матеріальних охоронних правовідносин, а лише ті процесуальні відносини, які виникають із правопорушень та інших аномалій розвитку регулятивних процесуальних відносин або ж опосередковують застосування заходів примусу, покликаних через застосування заходів правового примусу забезпечити нормальний розвиток процесуальних відносин.

У зв'язку із цим доречно згадати класифікацію Є. Я. Мотовіловкера, яку сам автор називав основною. Розглядаючи особливості змісту охоронних правовідносин, автор зазначає, що «сила уповноваженого містить в собі або можливість вдатися до здатності юрисдикційного органу застосувати владу, або можливість діяти самому. В цьому і полягає основний розподіл охоронних правовідносин [149, с. 26]». Інакше кажучи, охоронні правовідносини поділяються на такі, які для своєї реалізації вимагають участі стороннього відносно сторін охоронного правовідношення юрисдикційного органу, та такі, що можуть бути повністю реалізовані самими сторонами. Підтримають таку класифікацію і в науці трудового права. Зокрема, В. Я. Бурак: «... охоронні правовідносини можна поділити на матеріальні і процесуальні. В охоронних матеріальних правовідносинах право на захист реалізується самостійно суб'єктом без звернення до юрисдикційних органів. ... В охоронних процесуальних правовідносинах працівник захищає порушене або оспорюване право шляхом звернення до відповідного юрисдикційного органу» [32, с. 218]. Ту саму думку зустрічаємо у А. М. Лушнікова та М. В. Лушнікової [144, с. 270]. Погоджуємося із вибором вказаними авторами критерію класифікації, однак не можемо погодитися із назвою видів охоронних відносин, що виділяються. Необхідно розмежовувати охоронні правовідносини, які потребують та які не потребують для свого розвитку існування процесуальних правовідносин, а також відмежовувати від них власне процесуальні правовідносини.

Далі, за ступенем визначеності суб'єктів правовідносини поділяються на абсолютні (індивідуально визначена лише одна – уповноважена – сторона правовідносин) та відносні (сторони індивідуально визначені), а за характером змісту і специфікою виникнення – на загальні (виникають із самого факту існування суб'єкта права та відповідної норми права) та конкретні (ґрунтуються на безпосередньому соціальному зв'язку, що виникає з юридичного факту). Детально не заглиблюючись у загальнотеоретичні засади цієї класифікації, зазначимо, що слід погодитися із Є. О. Крашенінніковим [126, с. 10–11], І. А. Сердюком [202, с. 41–43], О. І. Харитоновою [259, с. 261], О. М. Куракіним [131, с. 13] в тому, що охоронні правовідносини є лише відносними та конкретними. Такого висновку доходимо, розглянувши аргументацію представників протилежної позиції.

М. В. Вітрук стверджує, що на основі норм права складаються загальні (евентуальні) охоронні правовідносини (зв'язки), і це зобов'язує суб'єктів права в своїй поведінці враховувати можливі правові наслідки порушення норм права, в тому числі у вигляді юридичної відповідальності. Вчинення правопорушення – продовжує М. В. Вітрук – є юридичним фактом, з яким пов'язаний перехід загального (евентуального) правового зв'язку (правовідношення) в стан конкретного, індивідуально-визначеного правовідношення відповідальності [50, с. 41]. Схожу думку висловлює Б. Л. Назаров: «вчинення правопорушення переводить суб'єкта права зі сфери регулятивних правовідносин перспективної відповідальності в сферу охоронних правовідносин негативної відповідальності [153, с. 222]»

Ю. Ю. Томілова також підтримує ідею існування загальноохоронних відносин. В них, на думку авторки, здійснюється одна з основних форм реалізації права – дотримання. В межах цих правовідносин у держави наявне право вимагати неухильного дотримання приписів закону (заборон), а на громадян покладається обов'язок не вчинювати їх порушень. «У разі порушення правових приписів виникають конкретні охоронні правовідносини. Якщо в загальних правових зв'язках держава виступає як гарант виконання

юридичних обов'язків і недоторканості, суб'єктивних прав, то в конкретних – є стороною, від імені якої правоохоронні органи застосовують юридичні санкції до правопорушників» [228, с. 159].

З такою думкою погодитися не можна. Її розвиток призведе до парадоксального висновку, що кожен суб'єкт права у кожен момент часу є суб'єктом усього різноманіття охоронних правовідносин, які взагалі можуть виникнути за його участю.

Думка про те, що змістом так званих загальних охоронних відносин є обов'язок пасивного характеру (заборона), зустрічається і в інших авторів. Так, О. І. Юшков зазначає, що в загальноохоронних правовідносинах реалізується основна частина забороняючої правової норми – її диспозиція. В цих правовідносинах реалізуються, тобто дотримуються, не будь-які, а лише нормативні заборони, адресовані персонально не визначеному колу осіб і розраховані на неодноразове застосування [288, с. 78]. А. Г. Братко також зазначав, що у межах загальних охоронних відносин реалізується не уся забороняюча норма, а лише її диспозиція, санкція ж реалізується в конкретних охоронних правовідносинах [29, с. 46]. Таку ж позицію висловлює М. М. Рибушкін [198, с. 61]. З таким погодитися не можна, оскільки заборона не є правовим примусом, який є сутнісною ознакою охоронних правовідносин. Крім того, постає питання, чому обов'язок активного характеру є змістом регулятивних правовідносин, а пасивного характеру – начебто реалізується вже в охоронних правовідносинах. Ще більш маловірогідним виглядає розглядувана позиція, якщо врахувати, що практично будь-який правовий припис містить у собі й елемент заборони: уповноважуюча норма одночасно із встановленням суб'єктивного права передбачає пасивний обов'язок (заборону) не допускати зловживання цим правом, не здійснювати його на шкоду прав інших осіб, не порушувати меж та обмежень здійснення цього права; зобов'язуюча норма, покладаючи на особу активний обов'язок одночасно забороняє його невиконання. Таким чином, довелося б визнати, що практично всі правові приписи реалізуються в так званих загальноохоронних правовідносинах.

Сумніви викликає і думка М. В. Вітрука про зміст евентуальних охоронних правовідносин – «обов’язок враховувати можливі правові наслідки порушення норм права». Такого обов’язку насправді не існує (принаймні в розумінні правового обов’язку), оскільки відсутня як можливість його примусового виконання, так і можливість застосування заходів правового примусу за порушення саме цього обов’язку. Суб’єкт права зазнає заходів правового примусу через порушення ним конкретних регулятивних норм, а не абстрактного «обов’язку враховувати можливі правові наслідки порушення норм права». Так само недосконалий і пропонований Ю. Ю. Томіловою зміст загальноохоронних правовідносин – право держави вимагати дотримання правових заборон та обов’язок громадян не порушувати їх. Сама по собі встановлена правом заборона є обов’язком пасивного характеру. І додавання штучного обов’язку «дотримуватися заборони» (по суті, обов’язку дотримуватися обов’язку) не має сенсу та суперечить принцип економії мислення.

Серед вітчизняних фахівців з трудового права ідею існування загальноохоронних (в термінології автора – «попереджувально-охоронних») трудових відносин підтримує С. Я. Вавженчук [40, с. 72–74]. На думку вченого, попереджувально-охоронні трудові правовідносини – це своєрідна група суспільних відносин, що виникають на підставі охоронної трудової норми, існують паралельно з регулятивними трудовими правовідносинами до порушення суб’єктивного трудового права чи створення явної загрози його порушення, і спрямовані на забезпечення реалізації регулятивних трудових норм і створення необхідних умов для ефективного здійснення трудових прав і обов’язків [40, с. 74]. З аналізу цього визначення виникає кілька питань: як охоронні норми можуть породжувати відносини до виникнення обставин (порушення суб’єктивного трудового права чи створення явної загрози його порушення), які є гіпотезою цих норм; які юридичні факти породжують «попереджувально-охоронні трудові правовідносини». Можливо припустити, що С. Я. Вавженчук солідарний із М. В. Вітруком в тому, що ці

відносини виникають безпосередньо на підставі норми права, без яких-небудь додаткових юридичних фактів. Тоді залишається питання про зміст «попереджувально-охоронних трудових правовідносин». М. В. Вітрук та Ю. Ю. Томілова, як ми вказали вище, змістом загальноохоронних правовідносин вважали, по суті, «обов'язок виконувати обов'язки та дотримуватись заборон». С. Я. Вавженчук прямо не формулює зміст попереджувально-охоронних трудових правовідносин, зазначає таке: «вони можуть бути як абсолютними, тобто охорона також виражається у встановленні прав та обов'язків, таким чином, має місце адресність необмеженому колу суб'єктів («ніхто не може бути примушений...», «забороняється необґрунтована відмова...»), так і відносними [40, с. 74]». Отже, автор як приклад змісту розглядуваних правовідносин називає заборони. Наведені заборони за своєю суттю є регулятивними, а не охоронними. На нашу думку, недоцільно виділяти в окремий вид, а тим більше зараховувати до охоронних трудових правовідносин, трудові правовідносини, в яких реалізуються регулятивні трудо-правові заборони, обмеження, гарантії тощо. Останні – елемент змісту регулятивних трудових правовідносин; їх реалізація є ознакою нормального, такого, що відповідає змісту норми права, волі законодавця, такого, що не потребує застосування заходів примусу, розвитку регулятивних трудових правовідносин. В іншій роботі, присвяченій, зокрема, виділенню трудової охоронної дієздатності, С. Я. Вавженчук наводить в якості прикладу реалізації останньої здійснення суб'єктом трудового права на звернення до Конституційного Суду України, чим, на думку автора, реалізує «право на превентивну охорону трудових прав працівників» [42, с. 5]. З приводу цього слід зазначити, що відповідно до ст. 43 Закону України «Про Конституційний Суд України» [179], суб'єктами права на конституційне звернення є громадяни України, іноземці, особи без громадянства та юридичні особи. Таким чином, закон не пов'язує право на конституційне звернення із тим, чи є суб'єкт звернення дійсним або потенційним суб'єктом правовідносин, які врегульовані нормами, про необхідність тлумачення яких зазначається в конституційному

зверненні. Крім того, акт тлумачення норм права Конституційним Судом України безпосередньо не здійснює впливу на правове становище учасників правовідносин; а підставою тлумачення не є правопорушення або інші випадки ненормального розвитку регулятивних правовідносин. Тому, на нашу думку, не можна вважати правовідносини щодо офіційного тлумачення Конституції України та законів України охоронними або превентивно-охоронними; а право на конституційне звернення – проявом галузевої трудової дієздатності.

В літературі зустрічаємо і класифікацію охоронних правовідносин за ознакою виду заходів правового примусу [202, с. 52–53; 228, с. 168]. Зокрема, І. А. Сердюк за найближчими цілями виокремлює превентивні, припиняючі, відновлюючі та каральні правоохоронні відносини; а за характером заходу примусу – на правовідновлюючі, каральні та компенсаційні [202, с. 52–53]. О. І. Харитонova також поділяє «залежно від напрямку реалізації» охоронні відносини на правовідновлюючі, компенсаційні та каральні [257, с. 68, 283].

За видом правового примусу можна виділити охоронні трудові правовідносини: І. охоронні трудові правовідносини трудо-правової відповідальності: 1) дисциплінарної відповідальності: а) загальної дисциплінарної відповідальності; б) спеціальної дисциплінарної відповідальності; 2) матеріальної відповідальності: а) матеріальної відповідальності працівника; б) матеріальної відповідальності роботодавця; ІІ. охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту. ІІІ. охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням запобіжних заходів.

Такий поділ відображає загальноприйняті уявлення про різновиди правового примусу в трудовому праві [279, с. 149; 137, с. 12].

Щодо останніх двох груп відносин В. І. Щербина вірно зазначає, що «в охоронних правовідносинах реалізуються такі заходи правового примусу, як заходи захисту та запобіжні заходи. Проте для них у законодавстві передбачається спрощена форма застосування, а як наслідок і охоронні правовідносини у частині змісту мають дещо спрощену форму. Зокрема,

відсутня глибока деталізація дій уповноваженої та зобов'язаної особи, встановлено мінімум гарантій для зобов'язаної сторони. ... Але це не зменшує важливості реалізації цих заходів примусу в охоронних правовідносинах. [282, с. 88]». Ю. Ю. Томілова так само зазначає, що «інші правові форми здійснення державного примусу відрізняються від відносин відповідальності передусім за підставами і умовами їх виникнення. Зокрема, охоронне відношення, пов'язане з реалізацією відновлювальних заходів, може виникнути в результаті об'єктивно-випадкового (дія непереборної сили) і суб'єктивно-випадкового (відшкодування випадково і невинно заподіяної шкоди) завдання шкоди, тобто з факту невинного порушення суб'єктивних прав [228, с. 169]».

У зв'язку із цією класифікацією можна навести укрупнену, яку пропонує Д. М. Кархальов стосовно цивільних охоронних правовідносин. Автор поділяє їх за «підставою застосування» на: 1) охоронний зв'язок, що виникає при наявності порушення суб'єктивного права; 2) охоронний зв'язок, що виникає при наявності загрози порушення права або порушення інтересу при зловживанні правом. Автор вважає, що така класифікація демонструє особливості цивільних охоронних правовідносин, які можуть виникати не лише у зв'язку із порушенням права, але і у зв'язку із загрозою такого порушення [100, с. 54–55]. Вважаємо цю класифікацію доречною і в трудо-правовому дослідженні, оскільки вона звертає увагу на наявність та особливості охоронних трудових правовідносин, пов'язаних із застосуванням запобіжних заходів.

Слід погодитися із думкою про те, що різномірні заходи правового примусу «реалізуються в самостійних конкретних і відмінних правовідносинах» [Див.: 152, с. 130–131]. Необхідно достеменно розрізняти охоронні трудові правовідносини відповідальності (та їх види) та охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту та запобіжних заходів (навіть тоді, коли ці відносини мають спільну підставу виникнення). Таке розрізнення має проходити не лише у сфері доктрини трудового права, а й на рівні правотворчості та правозастосування.

І. А. Сердюк справедливо вказує на поділ охоронних правовідносин залежно від характеру дій зобов'язаного суб'єкта на: а) активні, в яких зобов'язана сторона правовідносин має вчинити певні дії; б) пасивні, в яких зобов'язаний суб'єкт повинен утриматися від вчинення певних дій [202, с. 49]. Цілком згодні з таким поділом. Він усталений у загальній теорії права [14, с. 264–265] і справедливий для охоронних трудових відносин.

Далі, І. А. Сердюк наводить думку О. В. Юристи про те, що за вказаним критерієм виділяється ще один різновид – охоронні правовідносини перетерплювання, в яких зобов'язаний суб'єкт «погоджує» свою поведінку із «заходами правової відповідальності» (в якості прикладу О. В. Юриста наводить призначення особі покарання у вигляді позбавлення волі) [202, с. 49–50; 287, с. 14]. І. А. Сердюк не погоджується із О. В. Юристом, обґрунтовуючи таку свою позицію зверненням до семантичних аспектів слова «перетерплювати» і доходячи висновку, що «аналіз інтерпретацій слова «перетерплювати» свідчить про той несприятливий стан, у якому перебуває суб'єкт, і який може характеризуватися як активною, так і пасивною поведінкою. Саме характер поведінки зобов'язаної сторони правовідносин, а не стан, у якому перебуває суб'єкт, якраз і дозволяє виокремити правовідносини активного і пасивного типу [202, с. 50]».

Вважаємо, що О. В. Юриста має рацію, пропонуючи виділяти за критерієм характеру дій зобов'язаного суб'єкта охоронні правовідносини перетерплювання. Обґрунтуємо таку нашу думку «від зворотного». Якщо правий І. А. Сердюк, то дуальна класифікація «активні охоронні правовідносини – пасивні охоронні правовідносини» має охоплювати увесь обсяг поняття охоронних правовідносин. З'ясуємо, чи відповідає це конкретному емпіричному матеріалу трудового права.

Розглянемо правовідносини дисциплінарної відповідальності. Одним із найпоширеніших дисциплінарних стягнень є догана. Маємо кваліфікувати відносини з приводу її застосування або як активні, або як пасивні, а для цього відповісти на питання: які обов'язки активного характеру або пасивного

характеру (вони ж – заборони) покладаються на працівника. І відповіді у позитивному правовому регулюванні відносин дисциплінарної відповідальності не знайдемо. Трудове законодавство не передбачає, що застосування догани тягне за собою виникнення у працівника нових обов'язків активного або пасивного характеру. Як вірно зазначав О. Е. Лейст, догана – це владний осуд порушника без обмеження його прав або покладення на нього додаткових обов'язків, але з виникненням у порушника стану покараності [140, с. 91].

На суб'єктів загальної дисциплінарної відповідальності поширюються такі правообмеження стану дисциплінарної покараності:

1) у разі вчинення протягом строку дисциплінарної покараності нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване звільнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України [112]);

2) протягом строку дисциплінарної покараності заходи заохочення до працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 151 КЗпП України [112]).

Стан покараності може бути більш обтяжливим для спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності. Так, наприклад, згідно чинного законодавства про державну службу, черговий ранг не може бути присвоєний державному службовцю, до якого протягом останнього року застосовувалися дисциплінарні стягнення (п. 4 Положення про ранги державних службовців [175]). А після набрання чинності (01.01.2016) новим Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI [171] протягом строку дисциплінарної покараності також не здійснюватиметься просування по службі у вигляді призначення державного службовця на вищі посади (ст. 32 цього Закону). Крім того, строк дисциплінарної покараності не враховуватиметься при обчисленні строків вислуги для присвоєння чергового рангу державного службовця (абз. 2 ч. 7 ст. 27 цього Закону); аналогічні положення передбачені і в проекті Закону України «Про державну службу» № 2490 від 30.03.2015 [188] (абз. 2 ч. 6 ст. 38, ч. 2 ст. 39), який, як припускається, замінить Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI.

Таким чином, обов'язок зазнання дисциплінарного стягнення у вигляді догани не є ані активним, ані пасивним обов'язком. Для реалізації догани не потрібні ані активні дії працівника, ані утримання його від тих чи інших дій. Реалізація догани не залежить і не може залежати ані від волі, ані від дій чи бездіяльності працівника і зводиться саме до перетерплювання ним тимчасових обтяжень. Те ж саме можна сказати і про інші дисциплінарні стягнення так званого морально-правового, нематеріального характеру (зауваження, сувора догана тощо).

Відносинами перетерплювання є і охоронні трудові дисциплінарні відносини щодо звільнення. Адже, знову ж таки, звільнення не означає покладення на працівника будь-яких – активних чи пасивних – обов'язків і зводиться до припинення трудових відносин, яке не залежить від волі, бажання, активних чи пасивних дій працівника.

Охоронні трудові правовідносини перетерплювання не обмежуються сферою дисциплінарної відповідальності. Наприклад, Є. С. Белінський щодо матеріальної відповідальності працівника зазначав, що «в більшості випадків відшкодування шкоди здійснюється за наказом адміністрації або за рішенням суду, а працівник, як правило, ніяких активних дій по відновленню майна підприємства не вчиняє, а лише «перетерплює» наслідки свого правопорушення в момент відрахування шкоди із заробітної плати» [26, с. 101].

Є. О. Крашенінніков на матеріалах цивільного права також обґрунтовує наявність охоронних правовідносин, в яких обов'язок зобов'язаної сторони перетерплювати односторонні дії уповноваженої сторони щодо захисту свого регулятивного права або охоронюваного законом інтересу [126, с. 6–7].

Отже, маємо конкретні приклади охоронних трудових правовідносин перетерплювання.

О. І. Харитонova згадує про поділ охоронних адміністративних правовідносин на внутрішні та зовнішні: «внутрішній характер вони мають тоді, коли виникають у зв'язку із необхідністю захисту прав учасників адміністративно-правових відносин у випадку їх порушення, а зовнішній – у

випадку, коли 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) [257, с. 167].

Охоронні трудові правовідносини мають передусім внутрішній характер. Роль загальноохоронних галузей у вітчизняній правовій системі відіграють передусім кримінальне та адміністративно-деліктне право. Однак, аналіз чинного законодавства свідчить і про наявність окремих зовнішніх охоронних трудових правовідносин:

Аналіз антикорупційного і люстраційного законодавства та положень КЗпП України дозволяє дійти висновку, що окремі охоронні норми та відносини трудо-правового характеру забезпечують нормальний розвиток регулятивних правовідносин із запобігання і протидії корупції, очищення влади, які мають адміністративно-правову природу.

Так, до 26.10.2014, коли набрав чинності Закон України «Про запобігання корупції» [172] (далі – Закон № 1700-VII) та втратив чинність Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» [173] (далі – Закон № 3206-VI), п. 7-1 ст. 36 КЗпП України [112] передбачав припинення трудового договору у разі набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом № 3206-VI [173]. Такі особи підлягали звільненню з роботи (служби) у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили (ч. 2 ст. 22 Закону № 3206-VI).

Охоронні трудові правовідносини в цьому випадку органічно доповнювали адміністративні охоронні правовідносини, в межах яких до винних осіб застосовувалися заходи адміністративної чи кримінальної відповідальності. Такий зв'язок, на нашу думку, не означає поглинання охоронних трудових відносин відносинами інших галузей, їх «розчинення». З цим погоджуються і дослідники антикорупційних відносин. Автори посібника

«Правові засоби протидії корупції» зазначали, що інші правові обмеження, що покладаються на корупціонерів, зокрема, відсторонення від виконання службових повноважень чи звільнення із займаної посади (ст. 22 Закону № 3206-VI), за своєю правовою природою не є адміністративними стягненнями [170, с. 145]. В. М. Гаращук та А. О. Мухатаєв правильно з цього приводу зазначали, що повноваження застосувати звільнення у зв'язку із корупційними правопорушеннями віднесене до компетенції роботодавця [54, с. 46]. На користь саме трудо-правового характеру розглядуваних охоронних правовідносин свідчить той факт, що звільнення здійснювалося не за рішенням органу, який вирішує питання про притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності, а роботодавцем; а для випадків невиконання припису ч. 2 ст. 22 Закону № 3206-VI не передбачалося можливості звільнення іншими, аніж уповноваженими на виконання функцій роботодавця, органами чи посадовими особами. Виявлення невиконання припису Закону ч. 2 ст. 22 Закону № 3206-VI своїм наслідком мало звернення Національного агентства з питань державної служби до Генеральної прокуратури України з пропозицією щодо вжиття заходів прокурорського реагування (п. 4 Порядку інформування Національного агентства з питань державної служби про осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, які звільнені у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення [176]). Органи прокуратури, у свою чергу, вживали заходів прокурорського реагування, оскільки відповідно до ст. 29 Закону № 3206-VI, нагляд за додержанням законів у сфері запобігання і протидії корупції здійснювався Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами. Прокурорське реагування, як правило, мало форму подання прокурора (ст. 23 Закону України «Про прокуратуру» [184]). Часто траплялися випадки, коли прокурори зверталися із поданнями чи листами до роботодавця, не чекаючи відповідних звернень Національного агентства з питань державної служби [168; 169]. У випадку невиконання роботодавцями вимог ч. 2 ст. 22 Закону № 3206-VI та незадоволення подання прокурора останній звертався із позовом до

адміністративного суду. Склалася практика задоволення судами таких позовів [238; 239]. Однак, і у випадку судового вирішення питання застосування ч. 2 ст. 22 Закону № 3206-VI суди безпосередньо не вирішували питання про припинення трудових відносин, звільнення. Позовні вимоги формувалися відповідно до ч. 4 ст. 105 Кодексу адміністративного судочинства України [111], яка містить вичерпний перелік можливих позовних вимог і не передбачає такої вимоги, як припинення трудових відносин. Тому пред'являлися та задовольнялися вимоги про: а) визнання нечинним рішення відповідача щодо незвільнення особи; і /або б) зобов'язання відповідача звільнити особу.

Після набрання чинності Законом № 1700-VII [172] (26.10.2014) редакція п. 7-1 ст. 36 КЗпП України [112] змінилася і нині передбачає припинення трудового договору у разі укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення. Справа в тому, що Закон № 1700-VII [172] не містить прямої норми про обов'язкове звільнення у зв'язку із притягненням до кримінальної або адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення; очевидно, питання такого звільнення вирішено повернути в русло дисциплінарної відповідальності. Тому охоронний припис п. 7-1 ст. 36 КЗпП України [112] почав забезпечувати інші антикорупційні регулятивні правовідносини – щодо обмежень, встановлених ст. 26 Закону № 1700-VII [172]. Остання, зокрема, передбачає, що особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, якщо вказані особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування протягом року до дня припинення виконання функцій держави

або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців.

Все сказане вище про трудо-правовий характер звільнення за п. 7-1 ст. 36 КЗПП України в редакції до 26.10.2014 справедливе і для звільнення за п. 7-1 ст. 36 КЗпП України в редакції після 26.10.2014.

Охоронні трудові правовідносини з приводу звільнення забезпечують і нормальний розвиток антикорупційних відносин, пов'язаних із обмеженнями щодо роботи близьких осіб (ст. 27 Закону № 1700-VII [172]). Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [112], крім підстав, передбачених статтею 40 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи. Тут звільнення передбачається як крайній запобіжний захід (якщо неможливе переведення) для усунення випадків забороненого підпорядкування близьких осіб (абз. 3 ч. 2 ст. 27 Закону № 1700-VII [172], ч. 4 ст. 41 КЗпП України [112]).

Пункт 7-2 ст. 36 КЗпП України [112] передбачає припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» [182]. Останній передбачає звільнення осіб, які відповідають критеріям очищення влади (люстрації) та заборону їм займати визначені цим Законом посади протягом визначеного строку. Звільнення таких осіб, як впливає із суті норм закону та п. 2 Прикінцевих та перехідних положень, є обов'язком роботодавця («керівника органу (органу), до повноважень якого належить звільнення та/або ініціювання звільнення з посади»).

Все сказане вище про трудо-правовий характер звільнення за п. 7-1 ст. 36 КЗПП України справедливе і для звільнення за п. 7-2 ст. 36 КЗпП України.

Відносини дисциплінарної відповідальності як різновид охоронних трудових правовідносин можна вважати спрямованими на забезпечення і інших, доволі різноманітних регулятивних відносин нетрудової галузевої

належності. Йдеться передусім про випадки, коли внаслідок виникнення трудових відносин працівник стає учасником відносин іншої галузевої належності, або, інакше кажучи, коли трудова функція працівника передбачає, що він виступатиме суб'єктом правових відносин іншої галузевої належності, а коло трудових обов'язків працівника охоплює дотримання норм, що регулюють ці відносини. Відповідно, дотримання регулятивних норм, які регулюють ці «правові відносини іншої галузевої належності», інтегрується до кола трудових обов'язків.

Зазначене стосується практично всіх суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності. В окремих випадках такий взаємозв'язок охоронних трудових відносин та регулятивних відносин іншої галузевої належності набув безпосереднього нормативно-правового відображення.

Так, згідно з ч. 2 ст. 41 КЗпП України [112], власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення [114]. Далі, ст. 324 Кримінального процесуального кодексу України [128] згадує про дисциплінарну відповідальність прокурора за неприбуття в судові засідання без поважних причин. На забезпечення нормального розвитку регулятивних процесуальних відносин спрямовані і положення Дисциплінарного статуту прокуратури [174]. Частина 2 статті 8 Дисциплінарного статуту прокуратури передбачає, що «винесення виправдувального вироку, повернення кримінальної справи для додаткового розслідування, скасування запобіжного заходу та інших процесуальних рішень тягне за собою дисциплінарну відповідальність прокурорів і слідчих, якщо ними в процесі слідства були допущені недбалість або несумлінність». Звичайно, прямо на порушення процесуального законодавства як підставу дисциплінарної відповідальності не вказується, але очевидно, що в разі, коли порушення процесуального законодавства призводять

до скасування процесуальних рішень, маються всі підстави говорити про «недбалість або несумлінність» прокурорських працівників, які такі рішення приймали. Стаття 43 нового Закону України «Про прокуратуру» [185] передбачає дисциплінарну відповідальність прокурорів, у тому числі, за порушення законодавства про інформацію з обмеженим доступом, антикорупційного законодавства, кримінального процесуального законодавства.

Слід зазначити, що ще О. І. Процевський зауважував дещо про можливість зовнішньої спрямованості охоронних трудових відносин: «в деяких випадках охоронні відносини виникають і при порушенні загальних правил поведінки, якщо вони негативно впливають на виконання трудових обов'язків або виховання робітників та службовців [194, с. 146]». Цю тезу вчений ілюстрував підп. «з» п. 11 тодішніх Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій [158], який зобов'язував працівників «поводити себе гідно, дотримуватися правил соціалістичного співжиття, утримуватися від дій, які заважають іншим працівникам виконувати їх трудові обов'язки», а також ст. 254 КЗпП РСФРР 1971 р. [113], яка закріплювала додаткові підстави для розірвання трудового договору.

Аналогічні за термінологією – внутрішні та зовнішні охоронні правовідносини – але геть інші за критерієм виокремлення та змістом різновиди охоронних правовідносин наводить І. А. Сердюк. Залежно від того, чи перебувають сторони правовідносин у службовій підлеглості, автор пропонує розрізняти: «а) зовнішні правоохоронні відносини, в яких зобов'язана сторона в особі правопорушника не перебуває в підпорядкуванні уповноваженої сторони, якою виступає юрисдикційний державний орган (його посадова особа); б) внутрішні правоохоронні відносини, в яких уповноважена сторона наділена юрисдикційними повноваженнями щодо тієї особи, яка знаходиться в її (уповноваженої особи) службовому підпорядкуванні» [202, с. 53–54]. Хоча ми не погоджуємось із ототожненням суб'єктів матеріальних охоронних

правовідносин та суб'єктів процесуальних відносин з приводу розвитку та реалізації цих охоронних відносин, наведена класифікація заслуговує на увагу в межах дослідження охоронних трудових відносин. Так, дійсно можна поділити охоронні правовідносини як такі за ознакою попередніх (супутніх) регулятивних відносин сторін на охоронні правовідносини, суб'єкти яких не перебувають у відносинах влади-підпорядкування та охоронні правовідносини, суб'єкти яких перебувають у відносинах влади-підпорядкування. Якщо застосувати цей критерій до охоронних трудових правовідносин, то можна зазначити, що переважна їх більшість є правовідносинами між особами, які перебувають у відносинах влади-підпорядкування, оскільки суб'єктами переважної більшості охоронних трудових правовідносин є працівник та роботодавець. При цьому уповноваженою стороною в охоронних трудових відносинах може бути як владна (роботодавець), так і підпорядкована (працівник) у власне трудових відносинах сторона.

У зв'язку із цією класифікацією слід навести ще одну – за кількістю суб'єктів. І. А. Сердюк за кількісним складом учасників (суб'єктів) правоохоронні відносини поділяє на: а) прості (правоохоронні відносини між двома суб'єктами) та б) складні (правоохоронні відносини між трьома і більше суб'єктами) [202, с. 51]. Таку ж класифікацію наводить Д. М. Кархальов, вказуючи, що за кількістю учасників правовідношення на одній стороні (чи на обох сторонах) воно підрозділяється на такі види: а) охоронні правові зв'язки, в яких на уповноваженій і зобов'язаній стороні є тільки одна особа; б) охоронні правові зв'язки з множинністю осіб на одній або обох сторонах зобов'язання (активна, пасивна, змішана). Суб'єктний склад охоронного зобов'язання може бути «ускладнений» декількома особами на уповноваженій і(або) зобов'язаній стороні [100, с. 57].

Зазначимо, що трудові охоронні правовідносини у більшості своїй є простими правовідносинами: за участі працівника і роботодавця. Про певну ускладненість суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин можна говорити у випадках: розірвання трудового договору з керівником на вимогу

виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45 КЗпП України); колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

Так само залежно від змісту виділяють односторонні та двосторонні правовідносини. В односторонніх правовідносинах одна сторона має лише право (права), а інша – лише обов’язок (обов’язки). В двосторонніх же – кожна сторона має як права, так і обов’язки. Вважаємо, що всі охоронні трудові правовідносини мають односторонній характер: уповноважена сторона (сторона, яка має право на застосування заходу правового примусу) має лише права (а саме – права щодо застосування заходу правового примусу); а зобов’язана сторона – лише обов’язки щодо застосування заходу правового примусу⁸.

Зв’язок охоронних трудових правовідносин із регулятивними трудовими правовідносинами дозволяє поділити перші за таким критерієм, як група (вид) регулятивних трудових правовідносин, відхилення розвитку яких породжує охоронні трудові правовідносини. Зокрема, такий критерій використовує при класифікаційному дослідженні охоронних цивільних відносин Д. М. Кархальов [100, с. 54]. Так, можна виділити охоронні трудові правовідносини, спрямовані на забезпечення нормального розвитку: 1) відносин з приводу укладення трудового договору; 2) відносин з приводу виконання умов трудового договору; 3) відносин з приводу зміни та припинення трудового договору тощо. Можливим є виділення конкретніших груп відносин, на забезпечення яких спрямовані охоронні трудові правовідносини (наприклад, «відносини з приводу виконання умов трудового договору» – «відносини з приводу оплати праці» – «відносини з приводу розрахунку при звільненні»). Такий поділ дозволить краще виявити ті «ділянки» регулятивного впливу трудового права на суспільні відносини найманої праці, які не дістали належного забезпечення охоронними нормами цієї галузі права; виявити не лише шляхом спостереження за практикою розвитку трудових відносин, практикою вирішення трудових спорів

⁸ Детальніше див. підрозділ 2.3 цієї роботи.

тощо, але й шляхом моделювання можливих дефектів у розвитку регулятивних відносин і пошуку або моделювання існуючих або перспективних шляхів їх подолання.

Крім того, вважаємо за необхідне запропонувати ще одну класифікацію охоронних правовідносин за ознакою регулятивного чи охоронного характеру забезпечуваних правовідносин. Пропонуємо виділяти: 1) первинні охоронні трудові правовідносини, підставою виникнення яких є дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин; 2) вторинні охоронні трудові правовідносини, виникнення яких зумовлене вже дефектами в розвитку первинних охоронних трудових правовідносин. Прикладом вторинних охоронних трудових правовідносин є правовідносини, що виникають у зв'язку із незаконним дисциплінарним звільненням і мають своїм змістом право працівника та обов'язок роботодавця щодо поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу. Цей поділ має велике значення для забезпечення прав та законних інтересів учасників первинних охоронних трудових правовідносин, передусім їх зобов'язаної сторони.

Таким чином, розглянувши питання класифікації охоронних трудових правовідносин, можемо зробити наступні висновки:

- 1) охоронні трудові правовідносини слід за сукупністю ознак віднести до приватно-правових охоронних правовідносин;
- 2) охоронні трудові правовідносини мають односторонній характер;
- 3) охоронні трудові правовідносини мають здебільшого змішаний характер нормативної основи (передумови) їх виникнення, в якій, як правило, закон є передумовою можливості існування тієї чи іншої моделі охоронних правовідносин як таких, визначаючи їх зміст, а договір робить сторін потенційними учасниками охоронних правовідносин, зміст яких, як правило, визначений на рівні закону;
- 4) більшість охоронних трудових правовідносин мають матеріальний характер. Наявні і окремі процесуальні (а точніше – процедурні) охоронні трудові правовідносини;

5) за ознакою значення процесуальних правовідносин за участі юрисдикційного органу для розвитку охоронних трудових правовідносин останні можна поділити на такі, які для своєї реалізації вимагають участі стороннього відносно сторін охоронного правовідношення юрисдикційного органу, та такі, що можуть бути повністю реалізовані самими сторонами;

6) охоронні правовідносини є лише відносними та конкретними;

7) за видом правового примусу можна виділити охоронні трудові правовідносини:

1. охоронні трудові правовідносини трудо-правової відповідальності:
 - 1) дисциплінарної відповідальності:
 - а) загальної дисциплінарної відповідальності;
 - б) спеціальної дисциплінарної відповідальності;
 - 2) матеріальної відповідальності:
 - а) матеріальної відповідальності працівника;
 - б) матеріальної відповідальності роботодавця;
2. охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту;
3. охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням запобіжних заходів;

8) залежно від характеру дій зобов'язаного суб'єкта охоронні трудові правовідносини можна поділити на: а) активні, в яких зобов'язана сторона правовідносин має вчинити певні дії; б) пасивні, в яких зобов'язаний суб'єкт повинен утриматися від вчинення певних дій; в) охоронні трудові правовідносини перетерплювання, змістом яких є обов'язок зазнання негативного впливу заходів трудо-правового примусу;

9) необхідно розрізняти складні охоронні трудові правовідносини, зміст яких характеризується наявністю кількох прав-вимог та відповідних обов'язків, та кілька простих охоронних трудових правовідносин, які виникають між тими суб'єктами та/або з тієї ж підстави.

10) за ознакою регулятивного чи охоронного характеру забезпечуваних правовідносин пропонуємо виділяти: а) первинні охоронні трудові правовідносини, підставою виникнення яких є дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин; б) вторинні охоронні трудові

правовідносини, підставою виникнення яких зумовлене вже дефектами в розвитку первинних охоронних трудових правовідносин.

11) за ознакою галузевої належності відповідних регулятивних правовідносин, нормальний розвиток яких забезпечують охоронні трудові правовідносини, останні можна поділити на: а) внутрішні, які забезпечують нормальний розвиток трудових регулятивних правовідносин; б) зовнішні, які забезпечують нормальний розвиток регулятивних правовідносин іншої галузевої належності.

1.4 Місце охоронних трудових правовідносин в предметі трудового права

Оскільки охоронні трудові правовідносини характеризуються певними особливостями, постає питання про їх місце в системі предмета трудового права. Основні розходження з цього питання лежать у площині пануючої моделі предмета трудового права «(власне) трудові правовідносини – правовідносини, тісно пов'язані з трудовими». Відповідно, склалися два основні погляди на місце охоронних трудових правовідносин у предметі трудового права: 1) охоронні трудові правовідносини є відносинами, що тісно пов'язані з трудовими (допоміжними відносинами); 2) охоронні трудові правовідносини є елементом власне трудових правовідносин. Що характерно, друга позиція популярна серед тих учених, які ставлять під сумнів певну самотійність або навіть сам факт існування охоронних правовідносин.

У сучасних працях з трудового права здебільшого знаходить підтримку ідея відокремленості охоронних трудових відносин. Так, С. В. Вишневецька цілком погоджується з тим, що охоронні відносини не є трудовими, а лише тісно пов'язаними з ними [52, с. 64]. На думку І. М. Ваганової, більш обґрунтованою є позиція про самотійність охоронних правовідносин, яка

ґрунтується на концепції їх розмежування з регулятивними правовідносинами [43, с. 35]. М. В. Данилова зазначає, що охоронні відносини виокремилися в похідні від трудових відносини у зв'язку з існуванням кореспондуючих обов'язків – додержання дисципліни праці і відповідальність за її порушення. Оскільки в межах трудового права особливими видами відповідальності є дисциплінарна і матеріальна, то охоронні відносини як такі, що носять суспільний характер, можна включити в предмет трудового права [71, с.162].

Російські автори аргументують похідний, допоміжний характер охоронних трудових правовідносин [254, с. 469] ще й нормами трудового законодавства [209, с. 77]. Так, ст. 1 Трудового кодексу Російської Федерації [234] серед інших відносин, безпосередньо пов'язаних із трудовими, називає правовідносини з матеріальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері праці. Така законодавча новація знаходить схвальний відгук і у вітчизняних науковців [52, с. 64]. Хоча не можна не звернути уваги і на її односторонність: місця охоронних правовідносин дисциплінарної відповідальності та інших охоронних правовідносин ст. 1 Трудового кодексу Російської Федерації не визначає. Слід зазначити, що проект Трудового кодексу України [189] у ч. 2 ст.1 серед відносин, що ним регулюються, згадує і «питання відповідальності роботодавців і працівників» – поруч із такими традиційно відособленими групами відносин, як відносини щодо професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Хоча, якихось доктринальних кваліфікацій («трудові», «тісно пов'язані трудовими» тощо) цих відносин текст проекту не містить.

В основному критика винесення охоронних відносин за межі власне трудових відносин будується на матеріалах дисциплінарної відповідальності. Це не дивно, адже саме щодо дисциплінарних відносин може виникнути найбільше сумнівів стосовно їх відособленості від власне трудових. Не в останню чергу через те, що власне трудові відносини та відносини дисциплінарної відповідальності мають характер влади-підпорядкування [Див.:

2, с. 29 (примітка 1)]. «Як відносини щодо керівництва і підпорядкування складають невід'ємну частину трудових правовідносин, – пише Ю. П. Орловський – так і такі, що входять до змісту відносин щодо керівництва і підпорядкування, охоронні правовідносини, не можуть розглядатися поза межами трудових правовідносин» [91, с. 239]. Свою роль відіграє і те, що порушення працівником практично будь-якого обов'язку зі змісту регулятивних трудових відносин може бути підставою виникнення охоронних відносин дисциплінарної відповідальності.

Б. Т. Барабаш зазначав, що окремих охоронних відносин дисциплінарної відповідальності не існує; а всі права і обов'язки, в т.ч. обов'язок нести дисциплінарну відповідальність у випадку їх порушення, виникають з моменту укладення трудового договору [22, с. 239]. Тут автор робить логічну помилку: стверджуючи, що права і обов'язки щодо дисциплінарної відповідальності виникають на підставі трудового договору, все ж пов'язує їх із правопорушенням. На нашу думку, трудовий договір сам по собі не може створити обов'язку працівника нести дисциплінарну відповідальність, зазнати впливу дисциплінарного; він лише робить працівника потенційним учасником відносин дисциплінарної відповідальності – так само, як, наприклад, досягнення віку кримінальної відповідальності робить особу потенційним учасником охоронних кримінальних відносин. Вірно зазначає П. Р. Стависький: «трудова договір створює передумову застосування при вчиненні правопорушення заходів відповідальності» [212, с. 119]. Керуючись доводами А. Т. Барабаша, можна дійти хибного висновку, що вже безпосередньо з норм трудового права у кожної фізичної особи виникають обов'язок нести дисциплінарну відповідальність у випадку укладення трудового договору та у випадку порушення його умов; а пішовши ще далі можна дійти ще більш невірогідних висновків, наприклад, про те, що сам факт народження фізичної особи створює всю повноту можливих за участю цієї особи правовідносин – з однією обмовкою, що для реального виникнення цих правовідносин необхідні інші самостійні юридичні факти. Отже, слід відрізняти: 1) підставу виникнення

в особи правового статусу працівника з усіма його елементами, в т.ч. і деліктоздатністю, – трудовий договір; та 2) підставу виникнення охоронних трудових правовідносин – трудове правопорушення або інші правові аномалії.

А. А. Абрамова обґрунтовує невідокремленість дисциплінарних правовідносин від власне трудових правовідносин тим, що в даному випадку «охоронна функція здійснюється стороною трудових відносин – адміністрацією всередині трудового правовідношення, без залучення особливого органу юрисдикції. Дисциплінарні повноваження адміністрації звернені «всередину» підприємства (установи) і здійснюються лише щодо працівників, що входять до особового складу підприємства (установи)» [2, с. 29].

Розширимо вказаний аргумент за межі лише відносин дисциплінарної відповідальності і верифікуємо його, скажімо, щодо відносин матеріальної відповідальності працівника, яка поділяється на обмежену та повну. Обмежена реалізується роботодавцем самостійно, говорячи словами А. А. Абрамової, «без залучення особливого органу юрисдикції»; повна реалізується вже у процесуальній формі шляхом звернення роботодавця із позовом до суду. Розвиток думки А. А. Абрамової передбачає, що ми мали б визнати, що відносини матеріальної відповідальності працівника це, по суті, два різних види правовідносин, один з яких має бути включений до власне трудових відносин, а інший може бути винесений за їх межі. Однак, напевно це відповідає дійсності. Матеріальна відповідальність працівника є єдиним, цілісним явищем. Далі змодельюємо таку ситуацію: наприклад, чергові зміни до законодавства України про працю передбачають позасудовий характер реалізації як повної, так і обмеженої матеріальної відповідальності працівників. Чи зміниться від цього сама сутність відносин матеріальної відповідальності працівників? Очевидно, що ні. Зміст цих правовідносин, їх суб'єкти та об'єкт, підстави виникнення залишаться незмінними. Як вірно зазначав П. Р. Стависький, «звернення в необхідних випадках до суду не змінює характер охоронного правовідношення та матеріальної відповідальності, яка реалізується в цьому правовідношенні» [212, с. 117]. Або ще один – вже реальний – приклад на

матеріалах спеціальної дисциплінарної відповідальності прокурорів. Чинний нині Дисциплінарний статут прокуратури України [174] передбачає, що дисциплінарні стягнення накладаються вищестоящими прокурорами, а новий Закон України «Про прокуратуру» [185] ці повноваження передає Кваліфікаційно-дисциплінарній комісії прокурорів. Чи змінюється лише від цього сутність відносин дисциплінарної відповідальності? Знову ж таки, маємо дати негативну відповідь.

Крім того, А. А. Абрамова апелює до начебто нерозривного зв'язку власне трудових правовідносин та правовідносин дисциплінарної відповідальності [2, с.29]. Авторка наводить вислів Н. Г. Александрова про те, що відповідальність, обумовлену невиконанням обов'язку за раніше виниклими правовідносинами, не можна розглядати як самостійні правовідносини; вона є по суті застосуванням санкції за раніше існуючим правовідношенням [8, с. 292]. Розвиваючи цю думку, можна прийти до невірогідних висновків про те, що, скажімо, кримінальні чи адміністративно-деліктні охоронні правовідносини включаються до кола відносин, що складають предмет всіх галузей права, охоронюваних кримінальним та адміністративно-деліктним правом; що кримінальні та адміністративно-деліктні охоронні правовідносини є продовженням, результатом розвитку, модусом охоронюваних ними регулятивних відносин.

Слід також звернути увагу, що цитовані А. А. Абрамовою роздуми Н. Г. Александрова, по-перше, стосуються матеріальної, а не дисциплінарної відповідальності; по-друге, ґрунтується на думці, що заходи матеріальної відповідальності замінюють невиконаний регулятивний обов'язок щодо дбайливого ставлення до майна роботодавця, і, відповідно, залежать від тих же передумов, від яких залежало попереднє правовідношення [8, с. 292]. Про «трансформацію» внаслідок делікту регулятивних адміністративних правовідносин в охоронні говорить і О. І. Харитонova [257, с. 192; 259, с.256–262]: «точніше буде розглядати адміністративно-правове порушення не як підставу виникнення правовідносин, а як підставу трансформації загальних

регулятивних адміністративно-правових відносин у конкретні адміністративно-правові охоронні (деліктні) відносини. ... охоронні адміністративно-правові відносини ... відображають трансформацію деформованих (дефектних, спотворених) регулятивних адміністративно-правових відносин у правовідносини охоронні, де відбувається заміна порушеного обов'язку певної правомірної поведінки на інший обов'язок (найчастіше, це обов'язок поновити порушений стан і відчуті негативні наслідки недодержання вимог норми адміністративного права, тобто вимога зазнати дії засобів державного примусу – адміністративної відповідальності, адміністративного захисту тощо)» [257, с. 269].

З такою думкою важко погодитися. Адже з неї випливає, що внаслідок порушення регулятивні відносини з приводу збереження майна роботодавця нібито припиняються, а точніше замінюються охоронними відносинами матеріальної відповідальності, що не відповідає дійсності: вчинивши матеріальне трудове правопорушення, працівник не позбавляється регулятивних обов'язків щодо збереження майна роботодавця. Можна, звичайно, намагатися пояснити це протиріччя тим, що регулятивні відносини щодо збереження майна внаслідок їх порушень ніби «розщеплюються», основне регулятивне відношення продовжує існувати, а його порушена частина «відокремлюється» і трансформується у обов'язок відшкодувати шкоди; або ж тим, що існує множинність регулятивних відносини щодо збереження майна – з приводу кожного об'єкту такого майна; або ж іншими додатковими умовами намагатися усунути таке протиріччя. Однак, такі спроби, на нашу думку, лише ускладнюють форму пізнання правових явищ, створюють зайві, занадто штучні теоретичні конструкції, суперечать принципу економії мислення. Набагато більш органічно виглядає модель, згідно з якою порушення регулятивних відносин з приводу збереження майна роботодавця не припиняє таких відносин, а породжує існуючі паралельно охоронні відносини матеріальної відповідальності. Вважаємо концепцію «відповідальність – обов'язок, який замінює невиконаний (порушений) обов'язок», на яку спирається

Н. Г. Александров [8, с. 292] та А. А. Абрамова [2, с. 29], такою, що не є застосовною для трудо-правової відповідальності та інших охоронних трудових правовідносин.

Якщо ж звернутися до охоронних відносин матеріальної відповідальності, то ідея про їх єдність із власне трудовими відносинами виглядає ще більш сумнівною, однак має своїх прихильників.

Зокрема, її поділяє Є. С. Белінський, який наголошує на тісному зв'язку відносин матеріальної відповідальності із власне трудовими відносинами. І знову зустрічаємо у Є. С. Белінського розглянуту вищу концепцію «переростання» регулятивних відносин в охоронні [26, с. 99]. На думку автора, спершу в трудових правовідносинах існує лише обов'язок працівника берегти майно підприємства як елемент цих правовідносин, але немає обов'язку з відшкодування шкоди. Далі, порушення працівником названого обов'язку призводить до «зриву» нормального функціонування трудових правовідносин і «викликає» матеріальну відповідальність працівника. Це порушення як юридичний факт породжує нові зв'язки всередині трудових правовідносин, приводить до «руху» потенційні права і обов'язки суб'єктів та «переводить» їх у сферу суб'єктивних прав і обов'язків конкретних правовідносин відшкодування шкоди. В результаті в рамках складного трудового правовідношення виникають охоронні правовідносини з відшкодування шкоди⁹. Ці охоронні правовідносини з моменту виникнення входять складовою частиною до трудових правовідносин, і на нього розповсюджуються загальні закономірності функціонування останнього [26, с. 96–97, 99].

Саме в останньому зауваженні автора приховане найуразливіше місце його позиції. Наслідкування «загальних закономірностей функціонування» регулятивних власне трудових відносин охоронними відносинами матеріальної відповідальності подається Є. С. Белінським як наслідок віднесення охоронних відносин до власне трудових, хоча логічніше було б навпаки – робити висновок

⁹ Практично аналогічну концепцію «охоронного зв'язку» в межах складного регулятивного трудового правовідношення обстоює П.Р. Стависький [212, с. 122–144].

про включення охоронних відносин до власне трудових на тій підставі, що вони мають встановлені «загальні закономірності функціонування».

Однак далі автор, замість демонструвати «загальні закономірності», зосереджується саме на відмінностях власне трудових та охоронних відносин, серед яких і особлива нормативна основа – охоронні трудо-правові норми, і особлива підстава виникнення – правопорушення, і особливості змісту та об'єкту, і обумовленість розвитку правовідносин правозастосовчими актами, і особливості співвідношення волі сторін [26, с. 99–102, 104]. Цей перелік відмінностей можна продовжувати, доповнюючи його такими рисами, як особливості методу правового регулювання охоронних трудових правовідносин, їх строковий характер, тісний зв'язок їх розвитку із існуючими паралельно процедурними та процесуальними відносинами.

Цікаву цитату з праці С. С. Алексєєва знаходимо тут же [26, с. 99] у Є. С. Белінського: «правовідносини щодо відшкодування шкоди, на відміну від регулятивних правовідносин, пов'язані лише з правопорушенням і як охоронні завжди є владовідношеннями; до їх змісту входять заходи державно-примусового впливу» [12, с. 108]. Тут автор ніби мимоволі сам вказує на значні відмінності охоронних та регулятивних відносин.

Тому слід погодитися із В. В. Ковальською: «не можна вважати, що охоронні правовідносини є логічним продовженням регулятивних правовідносин. ... така позиція є хибною, тому що охоронні правовідносини мають власні ознаки, виникають на притаманних їм підставах, мають власну мету та завдання, а отже, і власне місце у системі права [110, с. 39]».

Слід також погодитися із думкою П. А. Варула з цього приводу. Автор, розглядаючи питання про те, чи з'являється при порушенні договірних зобов'язань нові додаткові охоронні правовідносини, через які застосовується договірна відповідальність, або ж це відбувається в межах уже існуючого порушеного зобов'язання [45, с. 85], доходить висновку, що «оскільки кожне цивільне правовідношення є єдністю взаємних прав і обов'язків його суб'єктів, то нове самостійне правовідношення виникає тільки тоді, коли відповідні права

і обов'язки якісно відрізняються від тих, що раніше існували. Суб'єктивні права і юридичні обов'язки, які виникають при договірній відповідальності внаслідок правопорушення за своїм характером абсолютно відмінні від тих прав і обов'язків, які є змістом порушеного правовідношення. Отже, виникають суб'єктивні права і обов'язки, що мають нову якість, і, таким чином, виникає і нове самостійне правовідношення, додаткове зобов'язання [45, с. 87]».

Проти включення до власне трудових відносин охоронних відносин матеріальної відповідальності свідчить і той факт, що останні можуть існувати після завершення власне трудових відносин (наприклад, відносини матеріальної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення) або навіть до їх виникнення (наприклад, відносини матеріальної відповідальності роботодавця за незаконну відмову у прийнятті на роботу або несвоєчасне укладення трудового договору). В другому випадку охоронні відносини взагалі не пов'язані із власне трудовими регулятивними відносинами. Саме другий приклад демонструє нецілковиту спроможність заперечень Є. С. Белінського про те, що «правовідношення, пов'язане з виплатою працівникові заробітної плати, також може існувати після припинення трудового правовідношення, і остання обставина не змінює його характеру як трудового» [26, с. 104–105].

Є. С. Белінський критично оцінює підхід до відокремлення власне трудових та охоронних відносин, запропонований Л. О. Сироватською, який зводиться до того, що «до елементів трудового правовідношення належать лише права і обов'язки, які безумовно виникають для його сторін. Відносини ж по матеріальній відповідальності мають бути виключені з числа трудових, оскільки вони притаманні не всім, а лише деяким трудовим відносинам» [216, с. 90]. Є. С. Белінський заперечує, наводячи приклад переведення працівника на роботу в іншу місцевість та надурочні роботи: «останні також можуть не застосовуватися до працівника, тобто не є «такими, що безумовно виникають», хоча у абсолютної більшості авторів не виникає сумнівів, що вони є складовою трудового правовідношення» [26, с. 104–105]. Аналогічну думку – із наведенням в якості прикладів навчальних відпусток, скороченого робочого

часу, інших пільг – висловлює П. Р. Стависький [212, с. 120]. Критика виглядає доволі переконливою, однак така переконливість, на нашу думку, пов'язана із недосконалістю формулювання позиції Л. А. Сироватської та поверховому розумінні такої позиції її критиками. Безумовність, про яку писала Л. А. Сироватська слід трактувати як незумовленість прав та обов'язків у регулятивних власне трудових відносинах специфічними юридичними фактами, які свідчать про вади нормального розвитку регулятивних власне трудових відносин¹⁰. Якщо ми звернемося до прикладів Є. С. Белінського – переведення, надурочні роботи, – то побачимо, що можливість їх застосування (звичайно, обмежена в інтересах працівника) існує в трудових відносинах завжди, і реалізується без якихось специфічних передумов (не рахуючи, звісно, дотримання роботодавцем порядку їх застосування, відповідних законодавчих гарантій прав та інтересів працівника). Що ж до прикладів П. Р. Стависького, то вони, на нашу думку, лише демонструють диференційоване регулювання власне трудових відносин.

І, нарешті, Є. С. Белінський наводить на користь єдності власне трудових відносин та відносин матеріальної відповідальності низку тез методологічного характеру:

1) у випадку визнання відокремленості відносин матеріальної відповідальності «ми невідворотно дійдемо висновку, що чинне законодавство допускає працю робітників та службовців без охорони, в умовах безвідповідальності сторін трудових правовідносин за порушення своїх обов'язків» [15, с. 69; 26, с. 107]. Досить дивним виглядає побоювання, що критикована автором теорія може призвести до очевидно помилкових висновків, які не ґрунтуються на логічному судженні. Якщо слідувати такій логіці, то методологічно шкідливим виглядатиме і визнання самотійного характеру, скажімо, кримінально-правових охоронних відносин, адже тоді ми,

¹⁰ Звичайно, ми не можемо стверджувати, що саме такий сенс передбачався авторкою, однак припускаємо, що така модифікація її доводів є більш стійкою до спростування.

нібито, визнаємо, що значна частина суспільних відносин існує «в умовах безвідповідальності»;

2) обстоюваний же автором підхід, на його думку, має самі методологічні вигоди, дозволяючи: а) отримати цілісне уявлення про те, що відшкодування шкоди, завданої майновим правопорушенням спирається на трудовий договір і знаходиться у нерозривному зв'язку з останнім; б) фіксувати єдність і взаємообумовленість обов'язків працівника щодо дотримання дисципліни праці, бережливого ставлення до майна підприємства і відшкодування завданої йому шкоди; в) показати, що трудова діяльність працівника протікає в умовах суворої відповідальності за виконання його трудового обов'язку бережливо ставитися до майна підприємства [26, с. 107–108]. Вважаємо, що автор приписує занадто багато заслуг обстоюваному підходу, адже ті висновки, яких він «дозволяє» дійти є доволі очевидними і усталеними, а головне – не суперечать і концепції розділення власне трудових та охоронних трудових правовідносин.

Якщо вже ми взялися до аналізу методологічних аргументів, питань методологічної доцільності, то не завадить так само навести і такого ж роду аргументи на користь виділення охоронних трудових відносин у самостійну групу. Так, В. І. Щербина цілком вірно зазначає, що виділення охоронних правовідносин не переслідує мети розірвати їх зв'язок з трудовими, а навпаки, дозволяє правильно оцінити та надати належну увагу відмінностям між регулятивними та охоронними відносинами, дає можливість чітко з'ясувати для правозастосовувача, що охоронні трудові відносини мають специфічний відтінок реакції суб'єктів трудового права на дії, що виходять за межі правових [284, с. 47–49]. Інакше кажучи, з методологічної точки зору концепція виділених охоронних трудових правовідносин є продуктивнішою, оскільки дозволяє сконцентрувати пізнання на їх особливостях. З іншого боку, методологічні ризики такої концепції виглядають надуманими.

О. І. Процевський обґрунтовує похідний характер охоронних трудових відносин тим, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність є

самостійними різновидами юридичної відповідальності, специфічними видами суспільних відносин. Регулятивні права і обов'язки сторін трудового договору, на думку вченого, включаються у зміст власне трудових відносин, а от вже відносини відповідальності – охоронні відносини, – виникають з приводу їх порушення, яке, звичайно ж, не обумовлювалося сторонами при укладенні трудового договору; і тому охоронні трудові правовідносини мають похідний від власне трудових відносин характер [194, с. 18–20, 34]. Крім того, вчений зауважує, що правомірні і неправомірні дії не можуть становити зміст одного і того ж відношення [194, с. 137]. На унікальності змісту охоронних трудових правовідносин наголошує і В. І. Щербина: «...вчинення працівником порушення дисципліни праці породжує комплекс прав і обов'язків у роботодавця, що не є змістом трудових відносин. У той самий час і працівник набуває певних обов'язків і має права, які й реалізуються у рамках охоронних відносин. ... правопорушення (юридичний факт) тягне відповідальність (обов'язок зазнати невиконання наслідків), що здійснюється у межах охоронних відносин, які виникають і мають свій зміст (нові права й обов'язки роботодавця і правопорушників). Таким чином, наприклад, невиконання трудового обов'язку бережливо ставитися до майна роботодавця є неправомірним діянням, що передбачає притягнення до матеріальної відповідальності у вигляді застосування санкції, визначеної нормами трудового права. Застосувати санкцію можна тільки з виникненням нового обов'язку – відповісти за скоєне, що можливо лише в межах нових охоронних відносин [282, с. 86–87]». Так само М. П. Стадник відносить охоронні трудові правовідносини до похідних трудових правовідносин, оскільки, хоча вони і впливають із прав та обов'язків сторін згідно з трудовим договором, проте не становлять прямого змісту основних правовідносин, які виникли з нього [213, с. 228].

Л. Я. Гінцбург однією з ознак похідних (допоміжних) відносин в трудовому праві називав їх обумовленість трудовими правовідносинами [55, с. 159]. Така ознака справедлива і для охоронних трудових правовідносин: в переважній більшості випадків вони виникають у зв'язку із вадами

нормального розвитку регулятивних відносин, в тому числі передуючи ним (у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу), супроводжуючи їх або слідуючи за ними. На те, що більшість юридичних фактів, які породжують охоронні трудові відносини, так чи інакше пов'язані із уже існуючими власне трудовими відносинам, вказував і О. І. Процевський [193, с. 95, 98–100].

Охоронні трудові правовідносини відповідають і такій ознак правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими: вони можуть передувати виникненню власне трудових відносин, супроводжувати їх та слідувати за ними (виникати і існувати після їх припинення). Окремі конкретні приклади таких охоронних трудових правовідносин наводить В. В. Федін (відносини з приводу відмови укласти трудовий договір, відносини матеріальної відповідальності звільнених працівників) [254, с. 469]. І. М. Якушев зазначає, що охоронні відносини є самостійним видом суспільних відносин, які тісно пов'язані з трудовими відносинами, оскільки передують та існують паралельно з ними [230, с. 477]. На цю особливість вказує В. В. Яковлев, обґрунтовуючи похідний характер охоронних відносин матеріальної відповідальності. Автор зазначає, що відносини з матеріальної відповідальності працівників виникають не в момент виникнення трудових правовідносин, а в процесі їх існування або взагалі після припинення, наприклад, коли факт заподіяння працівником шкоди встановлюється вже після того, як працівник звільнився з роботи. Також і момент припинення відносин з матеріальної відповідальності не залежить від існування трудових правовідносин, охоронні правовідносини можуть припинитися, а трудові продовжуватися, так само як і трудові можуть припинитися, а відносини з реалізації заходів матеріальної відповідальності продовжувати існувати [293, с. 41]. Підтримуючи цю аргументацію, додамо, що охоронні трудові відносини можуть виникати не тільки під час та після власне трудових, але і до виникнення останніх. Прикладом є охоронні трудові правовідносини, які виникають із факту неправомірної відмови в укладенні трудового договору. Змістом цих охоронних правовідносин є обов'язок роботодавця укласти трудовий договір та здійснити оплату вимушеного

прогулу (див. п 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [183]).

А. Р. Мацюк наводить такі аргументи на користь віднесення охоронних трудових правовідносин до похідних, тісно пов'язаних із трудовими відносин: вони не складають безпосереднього, такого, що відповідає волі сторін, змісту основного трудового правовідношення; ані позитивні, ані негативні відхилення від нормального розвитку регулятивного трудового правовідношення не є предметом трудового договору; хоча охоронні правовідносини і виникають в межах трудового договору, однак не є безпосереднім змістом основних трудових правовідносин, яким є позитивна поведінка учасників праці; охоронні правовідносини, як правило, виникають внаслідок порушення умов трудового договору [146, с. 137–140, 152].

Розглядаючи окремо охоронні відносини дисциплінарної відповідальності, А. Р. Мацюк обґрунтовує їх належність до похідних, тісно пов'язаних із трудовими відносин, наступним:

1) в застосуванні дисциплінарних стягнень закладена оцінка якості виконання працівником трудових обов'язків, дотримання трудової дисципліни. Тому дисциплінарні відносини мають оціночний, допоміжний і в цьому сенсі похідний, відносно самостійний від основного відношення характер;

2) заходи стягнення мають зв'язок як із кожним окремо, так і з усіма трудовими обов'язками, що свідчить про похідний характер дисциплінарних відносин від всіх елементів основного трудового відношення, які об'єднує дисципліна праці [146, с. 143]. Дійсно, різні дисциплінарні проступки, виражені в порушенні різних трудо-правових норм, спричиняють виникнення одних і тих самих охоронних дисциплінарних відносин.

З приводу відносин матеріальної відповідальності А. Р. Мацюк зазначає, що обов'язок працівника щодо відшкодування шкоди, завданої майну підприємства, не є складовою його обов'язку берегти це майно, а є похідним від нього; а отже – і відносини матеріальної відповідальності є похідними від власне трудових.

В. В. Яковлев вважає, що охоронні відносини матеріальної відповідальності повинні розглядатися як тісно пов'язані з трудовими правовідносинами і такі, що витікають з них [293, с. 10].

На користь ідеї похідного, відокремленого характеру охоронних трудових правовідносин свідчить і той факт, що охоронні трудові правовідносини, як ми встановили, поділяються на внутрішні та зовнішні¹¹, і останні, в свою чергу, виявляються пов'язаними із відносинами іншої галузевої належності не в меншій мірі, ніж із власне трудовими відносинами.

Варто згадати і ще один результат класифікаційного дослідження охоронних трудових правовідносин, а саме виділення первинних охоронних трудових правовідносин, покликаних до життя дисфункціями регулятивних правовідносин, та вторинних, виникнення яких зумовлене вже дефектами в розвитку первинних охоронних трудових правовідносин¹². Якщо відносити охоронні трудові правовідносини до власне трудових, то зв'язок вторинних охоронних відносин із тими відносинами, які безперечно відносять до власне трудових, виглядає доволі хитким, таким, що вихолощується в силу своєї опосередкованості первинними охоронними правовідносинами. Зазначена класифікація, крім того, заперечує ідею «переростання» регулятивних відносин в охоронні. Наприклад, з яких регулятивних відносин «переростають» вторинні охоронні трудові правовідносини щодо застосування заходів захисту та відповідальності у зв'язку із незаконним дисциплінарним звільненням? Очевидно, що генетично їх зв'язок із первинними охоронними правовідносинами дисциплінарної відповідальності є набагато сильнішим, ніж із регулятивними трудовими правовідносинами, які начебто до цього «переросли» у первинні охоронні відносини дисциплінарної відповідальності.

Про похідний характер охоронних трудових правовідносин свідчать і особливості їх суб'єктного складу. Так, В. В. Яковлев зазначає: «... трудові правовідносини завжди мають суворо індивідуальний характер, їх суб'єктом

¹¹ Див. підрозділ 1.3 цієї роботи.

¹² Див. підрозділ 1.3 цієї роботи.

може виступати тільки працівник, а у відносинах з матеріальної відповідальності суб'єктом може виступати також і колектив (бригада) працівників» [293, с. 41]. В цілому підтримуємо цей аргумент В. В. Яковлева; слід, однак, зазначити, що правильнішим нам видається не визнання колективу (бригади) єдиним суб'єктом охоронних правовідносин, а визнання того факту, що у випадку колективної (бригадної) матеріальної відповідальності має місце множинність суб'єктів на зобов'язаній стороні охоронних правовідносин, що також є нехарактерним для власне трудових відносин. За суб'єктивним складом від власне трудових відносин відрізняються і специфічні охоронні трудові відносини з приводу розірвання трудового договору з керівником підприємства на вимогу профспілкового органу – суб'єкта, який не є суб'єктом власне трудових правовідносин.

Насамкінець, звернімо увагу на позиції представників загальної теорії права та інших галузевих юридичних наук.

Про відокремленість охоронних правовідносин від основних, регулятивних, свідчить і те, що їх відносять до різних елементів механізму правового регулювання [82, с. 90; 159, с. 98–99]. Охоронним нормам, інститутам та галузям також не відмовляють у відомій системній самостійності в системі права [21, с. 44; 104, с. 38–39; 273, с. 81–82], аж до об'єднання у міжгалузеве об'єднання [275, с. 7], подекуди взагалі виділяючи в праві дві великі підсистеми – регулятивну та охоронну [89, с. 81; 116, с. 49–50; 142, с. 129; 143, с. 55–56; 203, с. 86]. В системі трудового права регулятивну та охоронну підсистеми виділяє, зокрема, Ю. Ю. Івчук [96, с. 63–64].

О. І. Харитонova вказує, що охоронні правовідносини мають бути віднесені до числа «обслуговуючих» регулятивні адміністративно-правові відносини. З одного боку, буде підкреслено, що регулятивні адміністративно-правові відносини є основними. Разом із тим, поза увагою не залишаться й правоохоронні адміністративно-правові відносини, котрі виникають у випадку неналежної реалізації прав та виконання обов'язків учасниками регулятивних «основних» адміністративно-правових відносин. Вони є «обслуговуючими»,

оскільки призначені забезпечити належну реалізацію прав і обов'язків сторонами регулятивного правовідношення. Але вони також є й «другорядними», неосновними, оскільки їх виникнення, як правило, пов'язане з характером поведінки учасників регулятивного правового відношення, а за належної поведінки останніх охоронні адміністративно-правові відносини можуть не виникати взагалі [257, с. 172–173].

В. К. Колпаков особливостями охоронних адміністративних правовідносин обґрунтовує те, що вони є предметом окремої підгалузі адміністративного права – адміністративно-деліктного права [117, с. 61–62, 92, 99].

За В. Ф. Яковлєвим, охоронні цивільні правовідносини виконують допоміжну, забезпечувальну роль, не утворюють єдність із регулятивними правовідносинами, а лише пов'язані з ними [290, с. 103, 105]. В цілому, у цивілістиці панує думка про те, що охоронні цивільні правовідносини є самостійним правовим зв'язком, який не залежить від регулятивних правовідносин. Охоронні правовідносини виникають у зв'язку з порушенням регулятивного права, але в подальшому їх існування і розвиток незалежні від долі регулятивних правовідносин [199, с. 45].

І. В. Рукавішнікова, М. В. Карасьова, Р. І. Фрич відносять охоронні фінансові правовідносини до допоміжних, похідних фінансових правовідносин [98, с. 139–140; 197, с. 137–138; 255, с. 56]. В. Д. Чернадчук до похідних, допоміжних бюджетних правовідносин відносить контрольні та охоронні бюджетні правовідносини [266, с. 44, 61].

Таким чином, виходячи з викладеного, охоронні трудові правовідносини слід вважати відносинами, тісно пов'язаними з власне трудовими, похідними від них. На користь такого рішення свідчать: 1) наявність істотних відмінностей охоронних правовідносин від власне трудових (зокрема, за суб'єктивним складом, об'єктом, змістом, підставами виникнення); 2) можливість існування охоронних трудових правовідносин поза (до або після) власне трудових правовідносин; 3) методологічна плідність такої позиції, її убезпеченість від

спростування зведенням до завідомо невірних висновків, як це трапляється із протилежною позицією; 4) неспроможність цілого ряду аргументів, які наводяться на користь зворотної позиції; 5) відповідності такої позиції практиці правового регулювання.

Висновки до розділу 1

Підсумовуючи викладене вище, слід акцентувати принципові положення цього розділу.

1. Основними істотними ознаками охоронних трудових правовідносин є: 1) нормативна основа виникнення – охоронні норми трудового права; 2) підстава виникнення – передбачені законом відхилення від нормального розвитку регулятивних трудових відносин; 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.

2. Підставами виникнення охоронних трудових правовідносин є передбачені законом обставини, які свідчать про такий, що не відповідає моделі, встановленій нормами трудового права, наявний або передбачуваний розвиток регулятивних трудових правовідносин. Ці обставини об'єднують як правопорушення та об'єктивно протиправні діяння, так і обставини, які формально не є порушеннями трудового права, однак дають підстави вважати, що наявні дійсний або передбачуваний ненормальний розвиток регулятивних трудових правовідносин.

3. Охоронні трудові правовідносини можна визначити як 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.

4. Обсяг поняття охоронних трудових правовідносин складають всі відносини, змістом яких є права та обов'язки щодо застосування та зазнання заходів трудо-правового примусу: правовідносини дисциплінарної відповідальності, правовідносини матеріальної відповідальності, правовідносини з приводу застосування трудо-правових заходів захисту та запобіжних заходів.

5. Не можуть бути включені до обсягу поняття охоронних трудових правовідносин: 1) процесуальні правовідносини, які опосередковують конкретизацію та реалізацію матеріальних охоронних трудових правовідносин; 2) відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

6. Немає підстав для невключення в обсяг поняття охоронних трудових правовідносин дисциплінарної відповідальності, які мають всі ознаки охоронних.

7. Охоронні трудові правовідносини є приватно-правовими, односторонніми, відносними та конкретними.

8. Охоронні трудові правовідносини можуть бути класифіковані за критеріями, що застосовні лише (або передусім) до охоронних правовідносин:

1) за ознакою значення процесуальних правовідносин за участі юрисдикційного органу для розвитку охоронних трудових правовідносин останні можна поділити на такі, які для своєї реалізації вимагають участі стороннього відносно сторін охоронного правовідношення юрисдикційного органу, та такі, що можуть бути повністю реалізовані самими сторонами;

2) за видом правового примусу можна виділити охоронні трудові правовідносини: 1. охоронні трудові правовідносини трудо-правової відповідальності: 1) дисциплінарної відповідальності: а) загальної

дисциплінарної відповідальності; б) спеціальної дисциплінарної відповідальності; 2) матеріальної відповідальності: а) матеріальної відповідальності працівника; б) матеріальної відповідальності роботодавця;

2. охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту;

3. охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням запобіжних заходів;

3) залежно від характеру дій зобов'язаного суб'єкта охоронні трудові правовідносини можна поділити на: а) активні, в яких зобов'язана сторона правовідносин має вчинити певні дії; б) пасивні, в яких зобов'язаний суб'єкт повинен утриматися від вчинення певних дій; в) охоронні трудові правовідносини перетерплювання, змістом яких є обов'язок зазнання негативного впливу заходів трудо-правового примусу;

4) за ознакою регулятивного чи охоронного характеру забезпечуваних правовідносин пропонуємо виділяти: а) первинні охоронні трудові правовідносини, підставою виникнення яких є дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин; б) вторинні охоронні трудові правовідносини, підставою виникнення яких зумовлене вже дефектами в розвитку первинних охоронних трудових правовідносин;

5) за ознакою галузевої належності відповідних регулятивних правовідносин, нормальний розвиток яких забезпечують охоронні трудові правовідносини, останні можна поділити на: а) внутрішні, які забезпечують нормальний розвиток трудових регулятивних правовідносин; б) зовнішні, які забезпечують нормальний розвиток регулятивних правовідносин іншої галузевої належності.

9. Охоронні трудові правовідносини слід вважати відносинами, тісно пов'язаними з власне трудовими, похідними від них.

РОЗДІЛ 2 СТРУКТУРА ТА ДИНАМІКА ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1 Об'єкт охоронних трудових правовідносин

Плюралізм думок щодо об'єктів правовідносин в загальній теорії права та галузевих науках дуже широкий. Дискусія точиться на трьох основних рівнях: 1) про онтологічний статус об'єкта правовідносин – чи існує об'єкт правовідносин як такий, чи це є штучна та зайва категорія; 2) про загальне поняття об'єкта правовідносин, методологічні засади конструювання змісту та обсягу такого поняття; 3) про обсяг поняття об'єкта правовідносин – що саме слід вважати об'єктом (об'єктами) правовідносин.

Не в останню чергу дискусійність питання пов'язана із тим, що визначення поняття об'єкта правовідносин не мають належного ступеня певності.

В основному об'єкт правовідносин визначають як: те, на що спрямовані правовідносини, те, з приводу чого взаємодіють їх суб'єкти, те, з приводу чого складаються ці відносини [1, с. 180]; ті явища (предмети) оточуючого світу, на які спрямовані суб'єктивні юридичні права та обов'язки [13, с. 329]; те, з приводу чого виникає, існує саме правовідношення [160, с. 189]; те, на що впливають суб'єктивні права та юридичні обов'язки [93, с. 81–82]; те, на що спрямовані суб'єктивні права та юридичні обов'язки суб'єктів [221, с. 425]; те, на що впливає суб'єкт правовідносин [23, с. 136].

Подібні визначення часто доповнюються вказівкою на обсяг поняття, яким зазвичай виступають певні блага. Так, об'єкт правовідносин визначають як: те реальне благо, на використання чи охорону якого направлені суб'єктивне право та юридичний обов'язок [141, с. 348; 222, с. 349]; той предмет оточуючого світу, матеріальне чи нематеріальне благо, з приводу якого

склалися правовідносини [10, с. 99; 105, с. 156]; матеріальні або нематеріальні блага, з приводу отримання, передачі і використання яких виникають, змінюються і припиняються права і обов'язки суб'єктів правовідносин [28, с. 228; 83, с. 343]; різноманітні блага, на отримання, використання чи охорону яких спрямовані інтереси сторін правовідносин і заради чого реалізуються їх суб'єктивні права та обов'язки [51, с. 436]; матеріальні, духовні та інші соціальні блага, що слугують задоволенню інтересів і потреб суб'єктів і з приводу яких останні вступають у правовідносини та здійснюють взаємні суб'єктивні права та юридичні обов'язки [224, с. 230]; ті матеріальні та духовні блага, наданням і використанням яких задовольняються інтереси уповноваженої сторони правовідносин [223, с. 251].

Подібні визначення, які з'явилися ще в 40-х роках XX століття [4, с. 22–23; 7, с. 117, 119; 93, с. 81–82], з деякими модифікаціями, є традиційними для загальної теорії права. Однак, вони далекі від довершеності, адже ключові ознаки об'єкта правовідносин визначаються через такі непевні категорії, як «благо», «спрямованість», «вплив», «привід», «інтерес». Хіба що більше конкретності та певності у визначенні об'єкта правовідносин О. С. Іоффе: «те, на що правовідносини спрямовані і те, що здатне реагувати на їх вплив» [93, с. 81–82]. Незважаючи на всю загальність такої дефініції, вважаємо її найбільш продуктивною з огляду на важливу ознаку: об'єктом правовідносин є саме те, що здатне змінюватися під впливом правовідносин. Слід надати уточнення, що об'єктом правовідносин слід визнавати саме те, що змінюється завдяки реалізації, а не просто існуванню правовідносин; об'єктом правовідносин слід визнавати саме те, зміна чого під впливом реалізації правовідносин планувалася суб'єктом правотворення як першочерговий результат реалізації правовідносин. Ці уточнення дозволять відділити дійсний об'єкт правовідносин від тих явищ (в широкому сенсі), які зазнають змін внаслідок реалізації правовідносин, однак, все ж таки, не є їх об'єктом. Продемонструємо це на прикладі реалізації охоронних трудових правовідносин щодо звільнення. Очевидно, що внаслідок їх реалізації справляється чималий вплив на дійсність, у тому числі правову

дійсність, яка оточує працівника. Змін зазнає психоемоційний стан працівника, його звичайний спосіб життя, спосіб життя та психоемоційний стан членів його сім'ї тощо. Відбуваються зміни і в правовому становищі працівника. Крім того, що припиняються індивідуальні трудові правовідносини за його участі, має місце ще низка змін: на працівника не поширюються обмеження та заборони, пов'язані зі специфікою таких, що припинилися, трудових правовідносин (наприклад, обмеження, пов'язані із проходженням державної служби); зникають і додаткові права і можливості, пов'язані із цими трудовими правовідносинами (наприклад, право на відстрочку від призову на строкову військову службу для продовження професійної діяльності); змінюється становище працівника як платника податку з доходів фізичних осіб, єдиного соціального внеску, суб'єкта відносин у сфері соціального страхування на випадок безробіття тощо. Однак, об'єктом розглядуваних охоронних трудових правовідносин щодо звільнення слід визнавати лише зміну в правовому положенні працівника і роботодавця, яка полягає в припиненні індивідуальних трудових правовідносин між ними, оскільки саме цей результат планувався суб'єктом правотворення як першочерговий результат реалізації охоронних правовідносин звільнення.

Слід зазначити, що багато правовідносин наслідком своєї реалізації мають не зміну дійсності, а збереження певного положення. Як приклад можна навести правовідносини власності, інші абсолютні правовідносини. Зазначене, однак, абсолютно непритаманне охоронним правовідносинам, реалізація яких передбачає певні зміни в правовому становищі суб'єктів, спрямовані на компенсацію (в широкому сенсі) вад та дисфункцій в розвитку регулятивних правовідносин.

Таким чином, об'єктом правовідносин, у тому числі охоронних, слід вважати те, що змінюється (або зберігається незмінним – для деяких регулятивних правовідносин) в результаті реалізації правовідносин, за умови, що ця зміна (збереження існуючого стану) передбачалася (планувалася)

суб'єктом правотворення як першочерговий очікуваний результат реалізації правовідносин¹³.

Нечіткість визначення, у свою чергу, призводить до того, що дослідник виявляється позбавленим надійного методологічного інструментарію, намагаючись кваліфікувати ті чи інші явища, які явно не охоплені іншими елементами складу правовідносин, але пов'язані із ним, як об'єкт правовідносин; або ж іншим чином – намагаючись відшукати серед цих явищ таке, яке найбільш підходило б під визначення об'єкта правовідносин. Досить влучно охарактеризував вади наукового пошуку в цьому напрямку В. С. Толстой: «сутність спроб відшукати об'єкт правовідносин полягає в тому, що із складного явища, в якому реалізується право або обов'язок, виокремлюють деяку його частину (дію або річ та інше благо) і називають його об'єктом» [226, с. 125].

Однак, більш конкретних та певних ознак такого загальнотеоретичного поняття, як «об'єкт правовідносин», зважаючи на величезну кількість різновидів правовідносин та їх відмінності, знайти навряд чи вдасться: спроба конкретизувати загальнотеоретичне визначення поняття «об'єкт правовідносин» призведе до того, що воно не здатне буде охопити усе різноманіття правовідносин. Через це для відшукування обсягу поняття «об'єкт правовідносин» щодо конкретного виду правовідносин стає в нагоді інтуїтивне «схоплення» дослідником природи відповідних правовідносин, їх, що називається, «спрямованості». Цим і пояснюється, на нашу думку, різноманітність концепцій об'єкту правовідносин як таких та об'єктів окремих видів правовідносин. Тож авторські концепції об'єкту правовідносин завжди мають помітний суб'єктивний характер, відображають методологічні та ціннісні орієнтири дослідника й відповідного конкретно-історичного періоду.

Слід погодитися із Д. М. Кархальовим, який зазначає, що в цивільному праві не існує єдиного об'єкта правовідносин [100, с. 98]: для більш-менш широкої сукупності правовідносин (припустимо, на рівні галузі) єдиний об'єкт

¹³ Такий висновок знаходить додаткове обґрунтування далі по підрозділу.

визначити просто неможливо. І загальна теорія права поки що мало має успіхів у розробці загальної теорії об'єкта правовідносин. В межах загальної теорії права зустрічаємо три найбільш загальні концепції: 1) об'єкти правовідносин – речі (частіше – блага взагалі, матеріальні чи нематеріальні); 2) об'єкти правовідносин – дії (поведінка) зобов'язаного та уповноваженого суб'єктів; 3) група еkleктичних концепцій, яка намагається поєднати дві попередні¹⁴. В галузевих науках дослідниками, зазвичай, сприймається одна з вказаних позицій. В той же час саме в галузевих науках, а так само у загальнотеоретичних дослідженнях, присвячених окремим видам правовідносин, найчастіше виникають й інші бачення об'єкту правовідносин: тут дослідник краще усвідомлює надто загальний характер загальноправового вчення про об'єкт правовідносин, його певну непристосованість до конкретних видів правовідносин.

Є. С. Белінський ототожнює об'єкт охоронних відносин, об'єкт юридичної відповідальності і об'єкт правопорушення, пояснюючи це тим, що «характер правопорушення зумовлює саму відповідальність і обидва ці правові явища мають один і той же об'єкт. Але підхід до них різний: правопорушення працівника посягає на майно підприємства, а матеріальна відповідальність його охороняє» [26, с. 100–101]. Стосовно матеріальної відповідальності Є. С. Белінський слідом за О. І. Процевським [194, с. 149] об'єктом матеріального трудового правопорушення працівника визнає матеріальні блага – державну власність, конкретизовану у вигляді майна, інших цінностей підприємства, його майнових інтересів [26, с. 100].

Схожу позицію займає О. М. Запорожець. На думку вченого, об'єкт охоронних відносин у трудовому праві слід визначати через категорію «благо, що охороняється». Останнє може бути матеріальним – у правовідносинах з матеріальної відповідальності, або нематеріальним – в правовідносинах з нагляду і контролю за охороною праці та дотриманням трудового

¹⁴ Крім того, усі теорії об'єкта правовідносин також поділяють на моністичні (припускають єдиний об'єкт правовідносин) та плюралістичні (припускають множинність об'єктів правовідносин).

законодавства¹⁵. Об'єкт охоронних відносин у трудовому праві автор визначає як матеріальні та нематеріальні блага, які невід'ємно супроводжують правовідносини із застосування найманої праці. Об'єктами відносин з матеріальної відповідальності сторін трудового договору О. М. Запорожець визначає втрачені або пошкоджені предмети або грошову компенсацію їх відновлення або придбання, а до об'єктів контрольно-наглядових правовідносин відносить такі нематеріальні блага: а) належні умови праці; б) правопорядок на підприємстві (установі, організації) [84, с. 36].

В позиції О. М. Запорожця також вбачається певне ототожнення об'єкта правопорушення та об'єкта охоронних правовідносин; об'єкта охоронних правовідносин та об'єкта відповідних регулятивних трудових правовідносин. Ще більш серйозною вадою позиції О. М. Запорожця є непевне визначення об'єкта відносин матеріальної відповідальності: зазначаючи, що ними є *або* втрачені чи пошкоджені предмети, *або* грошова компенсація їх відновлення чи придбання, автор не визначає, в яких же випадках об'єктами будуть все ж таки предмети, а в яких – компенсація, і від чого це залежатиме. Із визнанням тих чи інших об'єктів майна як об'єкта відносин матеріальної відповідальності взагалі важко погодитися, оскільки, виходить, що в разі, коли з вини працівника майно знищено, то відносини відповідальності не мають об'єкта.

О. В. Юриста об'єктом охоронних правовідносин пропонує вважати правопорушення, а саме – вчинене конкретне, персоніфіковане діяння, яке передбачене нормами відповідних галузей права як правопорушення або визнається правопорушенням у відповідності із законодавством, договором чи судом [287, с. 5, 9, 14–15]. На нашу думку, така ідея не може бути підтримана, оскільки вона недоцільно ототожнює об'єкт правовідносин та підставу їх виникнення.

В. І. Щербина об'єктом охоронних трудових правовідносин називає бажану, правову поведінку, яку повинен учинити правопорушник на користь

¹⁵ Нагадаємо, що О. М. Запорожець зараховує відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства до охоронних трудових правовідносин.

уповноваженої особи, але ні в якому разі не матеріальні чи інші блага. Свою позицію вчений обґрунтовує тим, що саме на бажану поведінку зобов'язаної особи спрямовані права і обов'язки суб'єктів охоронних правовідносин [285, с. 100–101] (хоча, слід зазначити, що в більш ранній праці автор можливі дії уповноваженої та необхідні дії зобов'язаної особи зараховував до фактичного змісту охоронних трудових правовідносин [282, с. 87]). Так само С. Я. Вавженчук зазначає, що об'єктом захисного трудового правовідношення є «те, що під час порушення суб'єктивного трудового права або явної загрози його порушення піддається правовому впливу (дія або сукупність дій, пасивна поведінка) та здатне на зустрічну реакцію, виступає об'єктом захисного трудового правовідношення»; «об'єкт захисного трудового правовідношення – це правомірна поведінка (активна або пасивна) у векторі забезпечення недоторканності суб'єктивного трудового права, відновлення порушеного трудового права або відновлення попередньо існуючого правового положення потерпілої особи» [38, с. 28].

Цю позицію поділяють, зокрема: 1) автори підручника «Гражданское право» за редакцією А. П. Сергєєва, які об'єктом охоронних цивільних правовідносин називають поведінку зобов'язаної особи, спрямовану на усунення наслідків порушення [61, с. 70]; 2) В. Ф. Попондопуло та О. В. Слепченко, які визначають об'єктом охоронних правовідносин «поведінку суб'єктів охоронних зобов'язань (передусім дії правопорушника щодо задоволення вимог потерпілого)» [167, с. 29]; 3) І. А. Сердюк, який визначає об'єкт охоронних правовідносин як правову поведінку суб'єктів та її результати [202, с. 136]; 4) Д. М. Кархальов, який доходить висновку, що об'єктом цивільних охоронних зобов'язань є дія (поведінка), яку має вчинити правопорушник щодо відновлення порушеного суб'єктивного цивільного права або відновленню правового становища особи, яке існувало до порушення [100, с. 105–106].

Є. С. Белінський не сприймає визначення об'єкта охоронних правовідносин матеріальної відповідальності як активних дій суб'єкта

(працівника), спрямованих на відновлення майна підприємства, пояснюючи, що «в більшості випадків відшкодування шкоди здійснюється за наказом адміністрації або за рішенням суду, а працівник, як правило, ніяких активних дій по відновленню майна підприємства на вчиняє, а лише «перетерплює» наслідки свого правопорушення в момент відрахування шкоди із заробітної плати» [26, с. 101]. Погоджуючись із висновком Є. С. Белінського, не можемо погодитися із його обґрунтуванням, адже виходить, що у разі добровільного і самотійного відшкодування шкоди (що передбачено, зокрема, ч. 5 ст. 130 КЗпП України [112]), об'єкт охоронних правовідносин зміниться. На таку можливість вказує і сам автор [26, с. 101]. Однак, така зміна об'єкту правовідносин, на наш погляд, виглядає досить сумнівною, оскільки зміна способу виконання обов'язку не змінює сутності зобов'язання і такого ключового його елементу, як об'єкт.

Більш переконливим є обґрунтування М. Г. Александрова, який зазначав, що «видається позбавленим сенсу застосовувати термін «об'єкт права» для позначення дій зобов'язаного суб'єкта. Дії зобов'язаного суб'єкта, яких вправі від нього вимагати уповноважений суб'єкт, складають зміст відповідного обов'язку. Від іменування змісту обов'язку об'єктом права характеристика цього змісту нічого не виграє [8, с. 260; 9, с. 21–22]». Сам же М. Г. Александров припускав, що у випадку, коли правовідносини між особами виникають з приводу речі (або об'єктивованого продукту духовної творчості), для таких правовідносин відповідна річ буде об'єктом правовідносин [8, с. 260]. Втім, автор не поуточнював, що ж буде об'єктом у випадку, коли правовідносини виникають не з приводу певної речі чи продукту духовної творчості.

Концепція «об'єкт правовідносин – поведінка зобов'язаної особи» суперечить доволі поширеній дворівневій концепції змісту правовідносин, яка передбачає юридичний (права і обов'язки суб'єктів) та фактичний (фактичні дії суб'єктів) рівні. Варто погодитися із в простому твердженні: «об'єкт права – це щось відмінне від змісту права чи змісту правовідносин» [103, с. 138].

Концепція «об'єкт правовідносин – поведінка зобов'язаної особи», крім того, призводить до колізії обсягу поняття «об'єкт правовідносин» та обсягу деяких суміжних понять. Поведінка зобов'язаної особи, яка відповідає змісту відповідного обов'язку, є скоріше актом реалізації права у формі виконання (дотримання), аніж об'єктом правовідносин. Така поведінка зобов'язаної особи, якою реалізуються її юридичний обов'язок часто матиме значення юридичного факту – підстави припинення відповідного правовідношення. Наприклад, відшкодування матеріальної шкоди працівником є підставою припинення охоронних правовідносин матеріальної відповідальності, припиненням зобов'язання його виконанням. Тож відбувається змішування елементу об'єкта як елементу правовідносин та юридичного факту.

Якщо ж відштовхуватися від розуміння об'єкту як чогось, на що спрямовані правовідносини, і передусім їх зміст, виходить, що таким безпосереднім «об'єктом спрямованості» поведінка не є. Правильно зазначав О. І. Процевський, що виникнення правовідносин не впливає на поведінку робітників та службовців в процесі праці; такий вплив мають норми права [193, с. 48]. Однак, на нашу думку, ні норми, ні суб'єктивні права та обов'язки не впливають на поведінку безпосередньо. Поведінка суб'єктів права визначається та спрямовується їх свідомістю (для суб'єктів, що не є фізичними особами – свідомістю фізичних осіб, які здійснюють управління такими суб'єктами, представляють їх у відносинах з іншими особами, приймають юридично значущі рішення). Якщо ж визнавати об'єктом правовідносин вже не поведінку, а свідомість та волю суб'єктів (як це робив, наприклад, М. П. Карпушин [99, с. 127–129]) – ще більш яскраво проявляється змішування об'єкта і суб'єктів правовідносин. Сказане набуває особливого значення, коли мова йде про охоронні правовідносини: в них, на додачу до сказаного, виконання (несення) охоронного обов'язку взагалі може відбутися без активної поведінки зобов'язаної особи та без врахування актів її волі та свідомості. Адже зміст охоронних правовідносин складають права та обов'язки щодо застосування

заходів примусу, тобто таких заходів, які мають потенціал до реалізації із ігноруванням, пригніченням волі зобов'язаної особи.

Таким чином, концепція «об'єкт правовідносин – поведінка зобов'язаної особи» є маловірогідною для пояснення сутності об'єкта охоронних трудових правовідносин.

Деякі автори здійснюють ототожнення норми, яка регулює правовідносини, та об'єкт останніх. Наприклад, В. С. Нерсисянц об'єктом правовідносин вважав абстрактний зміст норми права, яка реалізується, тобто відповідні абстрактні положення її гіпотези, диспозиції і санкції [156, с. 232–233]. Визнавати норму права об'єктом правовідносин, на нашу думку, не можна, оскільки: 1) гіпотеза не може бути об'єктом правовідносин, оскільки вона є формою об'єктивації юридичного факту – підстави виникнення, зміни і припинення правовідносин; правовідносини ж не можуть впливати, бути спрямованими на те, що їх породило; 2) диспозиція не може бути об'єктом правовідносин, оскільки в ній об'єктивуються права та обов'язки суб'єктів правовідносин, тобто зміст правовідносин; 3) санкція не може бути об'єктом правовідносин: поки регулятивні правовідносини розвиваються нормальним чином, санкція не діє взагалі, тому правовідносини виявляються безоб'єктними; коли ж ненормальний розвиток регулятивних правовідносин породжує охоронні правовідносини, останні набувають змісту, визначеного санкцією норми права.

На думку Ю. К. Толстого, об'єктом правовідносин є ті фактичні суспільні відносини, на які правова норма впливає за посередництва правовідносин як особливих ідеологічних відносин [227, с. 64]. При цьому автор не виключає, що при наявності загального об'єкта правовідносин – фактичних суспільних відносин – можливо виділяти і спеціальний об'єкт (предмет) як складову загального об'єкту (речі, продукти духовної творчості, поведінка) [227, с. 64–65].

З позицією Ю. К. Толстого погодитися не можна. Перший її недолік полягає в тому, що відбувається ототожнення об'єкта правовідносин та об'єкта

правової норми. Автор цього не заперечує і свідомо проводить таке ототожнення [227, с. 64]. На нашу ж думку, правильно зазначав свого часу С. С. Алексєєв, що об'єкт правовідносин не можна змішувати з об'єктом (предметом) правового регулювання. Об'єктом (предметом) правового регулювання є суспільні відносини, акти вольової поведінки учасників суспільних відносин, на які впливає право [12, с. 155]. Від змішування об'єкта правовідносин із об'єктом (предметом) права, тими суспільними відносинами, які регулюються системою норм права застерігав і А. Б. Венгеров [46, с. 471].

Однак, значно суттєвішим недоліком концепції «об'єкт правовідносин – фактичні суспільні відносини» є те, що обсягом таким чином визначеного поняття об'єкта правовідносин не охоплюється значна частина реально існуючих правовідносин. Мова передусім іде про процесуальні відносини. Так, наприклад, В. С. Толстой зазначає з приводу концепції Ю. К. Толстого наступне: «Дійсно, в більшості випадків правовідносини є такими, що оформлюють, ставлять в певні рамки фактичні суспільні відносини. <...> Але якщо взяти область правового регулювання таких галузей права, як кримінальний чи цивільний процес, то тут взагалі немислимі відносини, які існували б до і незалежно від нормативних актів держави. Всі вони (або, щонайменше, більшість) виникають в якості правових та існують тільки як правові» [226, с. 122–123]. Дійсно, в процесуальних юридичних науках міцно утверджене і підтверджене фактичною правовою дійсністю переконання, що процесуальні відносини не можуть бути «фактичними», а існують лише в правовій формі, що процесуальні відносини як такі стають можливими лише після появи відповідних процесуальних норм, а до встановлення правового регулювання процесуальних правовідносин їм не передують ніякі фактичні суспільні відносини [Див.: 268, с. 10, 63–67]. Те ж саме справедливо і щодо охоронних правовідносин. Їм не передують фактичні суспільні відносини. Звичайно, існує так звана «соціальна» відповідальність (моральна, релігійна, політична тощо). Але відносини юридичної відповідальності – результат не упорядкування цих видів відповідальності правом, а *новий* результат дії

охоронних норм юридичної відповідальності. Що ж до охоронних відносин взагалі, то сутнісний елемент їх змісту – примус – взагалі в ідеалі не може існувати поза правовими формами; примус поза його правовою формою, поза визначеною правом сферою застосування, поза встановленими правом обмеженнями є неправомірним. Тому охоронні правовідносини не можна розглядати як фактичні суспільні правовідносини, легалізовані правом. Фактичні відносини примусу можуть лише заборонятися¹⁶ (із забезпеченням такої заборони заходами вже правового примусу) і засуджуватися правом. Охоронні правовідносини, таким чином, – це не результат правового упорядкування вже існуючих суспільних відносин; це суто юридичні відносини, які не існували до їх «конструювання» правовими нормами¹⁷.

Позиція Ю. К. Толстого, хоч і є, на нашу думку, хибною, проте може бути методологічно корисною. Вона підкреслює зв'язок правовідносин із тими явищами, які йому передують. В концепції Ю. К. Толстого це – фактичні суспільні відносини; щодо окремих регулятивних правовідносин із цим можна погодитися – їм можуть передувати фактичні суспільні відносини, які до певного моменту не були врегульовані правом, існували до правового регулювання, існують, будучи врегульовані правом, та не зникнуть лише через зникнення правового регулювання. Для охоронних правовідносин таким «передуючим» явищем є відповідні регулятивні правовідносини, аномалії в розвитку яких породжують охоронні правовідносини. Відповідно, можна зробити припущення, що об'єктом охоронних трудових правовідносин можуть бути відповідні регулятивні трудові відносини. Для прикладу, С. Н. Нагаєва

¹⁶ Загальна заборона неправового примусу, зокрема, впливає із положень статей 3 і 19 Конституції України.

¹⁷ Це твердження, можливо, не в повній мірі відповідатиме дійсності в історико-правовому аспекті – якщо ми, наприклад, спробуємо поширити його на найбільш ранні історичні етапи становлення права, коли держава і право, що зароджувалися, поступово завоювали монополією на примус, обмежуючи та врегульовуючи додержавні форми суспільного примусу (яскравий приклад – витіснення кримінальною відповідальністю звичаєвої кривної помсти). Слід зазначити, що наше судження є справедливим для поточних конкретно-історичних правових реалій, коли розвиток права, у тому числі правової доктрини, правових стандартів, практики правового регулювання, сягнув такого рівня, що утвердилася безумовна загальна заборона на неправовий примус.

вважає об'єктом охоронних правовідносин сімейно-правової відповідальності «порушене правопорушником суспільне відношення, яке має бути відновлене шляхом застосування державного примусу до винного, спонукаючи останнього до правомірної поведінки і захищаючи (відновлюючи) сімейні права і законні інтереси потерпілого [217, с. 147]»; О. І. Процевський об'єктом охоронних трудових правовідносин також вважає регулятивні трудові відносини, при цьому дещо змішуючи об'єкт охоронних трудових правовідносин і об'єкт трудового правопорушення [193, с. 78]. Однак, при детальнішому розгляді цієї здогадки змушені від неї відмовитися через наступне:

1) визнання регулятивних правовідносин об'єктами охоронних означає, що об'єктом охоронних правовідносин є усі елементи складу регулятивних: їх суб'єкти, об'єкт та зміст. Враховуючи, що суб'єкти регулятивних та охоронних трудових правовідносин у переважній більшості випадків співпадають, приходимо до маловірогідного висновку, що одні й ті самі особи одночасно є суб'єктами правовідносин та частиною об'єкта правовідносин;

2) охоронні трудові правовідносини, як ми вже зазначали, не завжди існують одночасно із відповідними регулятивними правовідносинами. Виходить, що для випадку, коли на момент існування охоронних трудових правовідносин регулятивні ще не існують або вже не існують, останні не можуть бути об'єктами охоронних відносин. В тих випадках, коли охоронні трудові правовідносини виникають до регулятивних у зв'язку із тим, що внаслідок неправомірної відмови в укладенні трудового договору регулятивні відносини не можуть виникнути, ще можна припустити, що майбутні регулятивні правовідносини, їх виникнення, є об'єктом охоронних. Але для випадків, коли відносини матеріальної відповідальності «переживають» регулятивні трудові правовідносини, такого уточнення зробити вже не можна;

3) регулятивні відносини як об'єкт охоронних правовідносин має зазнавати певного впливу внаслідок розвитку і реалізації охоронних правовідносин. Однак, такий вплив спостерігається не завжди. Наприклад, при реалізації охоронних трудових правовідносин регулятивні трудові

правовідносини можуть припинитися внаслідок застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення. В той же час регулятивні трудові правовідносини не зазнають помітного впливу у разі реалізації правовідносин матеріальної відповідальності.

Таким чином, незважаючи на тісний зв'язок регулятивних та охоронних трудових правовідносин, пряму генетичну залежність останніх від перших, спрямованість охоронних правовідносин на подолання дисфункцій в розвитку регулятивних, визнати регулятивні трудові відносини об'єктом охоронних трудових правовідносин ми не можемо.

Спроби осмислити категорію об'єкта правовідносин, вдаючись до філософської конструкції «суб'єкт – об'єкт», невідворотно наштовхуються на питання, що ж являє собою той «суб'єкт», який протистоїть в цій конструкції об'єкту.

Найочевиднішими кандидатами є суб'єкти відповідних правовідносин, однак, при ближчому розгляді ми вимішені відкинути ідею про суб'єкти правовідносин як про суб'єкт (-и), що протистоять об'єкту правовідносин в конструкції «суб'єкт – об'єкт» з наступних підстав:

1) суб'єкти будь-яких правовідносин мають відмінні, більше того – протилежні (суперечливі) інтереси; саме це, до речі, і викликає об'єктивну необхідність правового регулювання відносин суб'єктів;

2) навіть при нормальному розвитку регулятивних правовідносин суперечливість інтересів суб'єктів не зникає: вона лише долається шляхом узгодження інтересів суб'єктів завдяки правовому регулюванню;

3) тому права та обов'язки, дії з їх реалізації є різні для кожного із суб'єктів правовідносин; а отже і спільного їх впливу – як гіпотетичних суб'єктів – на об'єкт правовідносин відшукати неможливо;

4) якщо взяти правовідносини охоронні, то в них ще більш ясно проявляється протистояння інтересів суб'єктів: будучи в наявності першопочатково, воно не було знято первинним правовим регулюванням в межах таких, що нормально розвиваються, регулятивних правовідносин. І тому

на підставі правопорушення або іншого передбаченого об'єктивним правом юридичного факту, який свідчить про аномалії розвитку регулятивних правовідносин, виникають правовідносини охоронні, в яких протистояння суб'єктів стосується уже не тільки першопочаткової різниці інтересів, але ще й ретроспективної неможливості її усунення в межах регулятивних відносин.

Узагальнюючи сказане, доходимо висновку: у суб'єктів правовідносин, яких має бути щонайменше двоє, відсутня належна єдність, яка б дозволяла вважати їх суб'єктом, що протистоїть єдиному об'єкту правовідносин.

Таким чином, на прикладі охоронних правовідносин, ще ясніше видно, що суб'єкти правовідносин не є тим суб'єктом, який протистоїть об'єкту правовідносин.

Якщо не суб'єкт і правовідносин, то який же суб'єкт можна протиставити об'єкту правовідносин? Що (хто) із оточуючих і пов'язаних із правовідносинами явищ є тим суб'єктом, який впливає на об'єкт правовідносин?

Що як припустити, що суб'єктом по відношенню до об'єкта правовідносин виступає той суб'єкт, чия воля виражена в нормах і правилах, на підставі яких виникають правовідносини, визначається їх зміст, задаються параметри реалізації? Мова, звісно, передусім, про норми права, які регулюють відповідні правовідносини, і про державу, яка ці норми встановлює (санкціонує). Ми свідомо не зачіпаємо дискусійну тему визнання чи невизнання договору джерелом права; однак зазначимо, що у випадках, коли відносини сторін зазнають, крім нормативно-правового, ще й договірне регулювання, мова йде також про нормативні умови договору та його сторони. З приводу останніх зазначимо, що відповідні особи, які самостійно регулюють власні взаємовідносини за допомогою договору, розглядаються нами як можливі суб'єкти, які протистоять об'єкту правовідносин саме в силу того, що їх воля (вільно виражена і – що важливо – узгоджена в ході укладення договору в установлених законом порядку та формі) знаходить своє вираження в

договірному регулюванні відносин, а не в силу того, що вони є суб'єктами правовідносин, що виникли з цього договору та/або урегульовані ним.

Вказане припущення стосовно суб'єкта, який протистоїть об'єкту правовідносин може бути належним чином верифіковане, якщо вдасться узгодити його із тією чи іншою концепцією об'єкта правовідносин.

Наведений вище аналіз різних концепцій об'єкта правовідносин свідчить про те, що всі вони недосконалі. Однак є серед них така, яка, на нашу думку, при належному доопрацюванні може бути визнана прийнятною для охоронних правовідносин і для правовідносин взагалі.

За Б. Т. Базилєвим, об'єкт охоронних відносин відповідальності – це правовий та моральний статус правопорушника [20, с. 110–115]. Ю. Ю. Томілова вважає, що, якщо зміст охоронного правовідношення складає право на застосування покарання і обов'язок його понести, то об'єкт його – «це те, що на що спрямовано дане суб'єктивне право і юридичний обов'язок, що відповідає йому. У широкому сенсі об'єкт даного правовідношення – це особа: її фізичне, духовне, матеріальне буття, її правовий і соціальний статус» [228, с. 168–169].

До речі, раніше в тій же роботі Ю. Ю. Томілова висловлювала іншу думку – про те, що об'єктом охоронних правовідносин є охоронюваний законом інтерес [228, с. 10, 148]. «Власне статус охоронюваного законом інтересу, – пише авторка, – набуває лише той соціальний інтерес, який визнається законом шляхом надання його носієві охоронного права як засобу захисту цього інтересу [228, с. 148]». З такою позицією не можна погодитися, адже вона є вибірковою та незавершеною. Якщо вже об'єктом охоронних правовідносин визнавати той інтерес, на захист якого спрямоване охоронне суб'єктивне право, то чому, власне, не піти далі та не визнати об'єктом охоронних правовідносин також і суб'єктивні регулятивні права, на захист яких спрямоване охоронне суб'єктивне право, суб'єктивні регулятивні обов'язки, з порушення яких виникають охоронні правовідносини. Близькою до викладеного є ідея об'єкта в охоронних трудових, визначеного як охорона

матеріального інтересу і відповідних соціально-економічних трудових прав [56, с. 82; 69, с. 106]. В. Я. Бурак об'єктом права на захист, яке вчений вважає змістом охоронних трудових правовідносин, називає суб'єктивні трудові права, а також охоронювані законом інтереси працівника, а також колективу найманих працівників [32, с. 220]. Так само інтерес – але дещо в іншому вигляді – визнає об'єктом охоронних правовідносин В. В. Груздев: «об'єктом охоронного зобов'язання як правовідносин з простою структурою є загальний інтерес його суб'єктів в належному виконанні боржником охоронного обов'язку [66, с. 69]». Тут, як бачимо, об'єктом охоронних правовідносин визнаються не регулятивні (охоронювані) інтереси, а інтерес саме «в належному виконанні боржником охоронного обов'язку», тобто інтерес в межах самих охоронних відносин. Щодо такої позиції слід заперечити, що маловірогідним виглядає припущення, що «належне виконання боржником охоронного обов'язку» є спільним інтересом суб'єктів охоронного правовідношення. Адже інтерес зобов'язаної сторони охоронних правовідносин, як правило, полягає якраз у протилежному – у тому, щоб їй не довелося нести тягар виконання охоронного обов'язку. Можна з певною мірою умовності вести мову про спільний інтерес сторін регулятивних (передусім – договірних) правовідносин, але не охоронних. В позиції В. В. Груздева також вбачається і певне змішування об'єкта правовідносин із його змістом та суб'єктами.

Але повернімося до ідеї про правовий статус як можливого об'єкта охоронних правовідносин. А. В. Кірсанова об'єктом правовідносин відповідальності називає правовий статус суб'єкта цих правовідносин, а саме правопорушника, оскільки основним елементом правового впливу з моменту виникнення і до припинення правовідносин відповідальності є сукупність прав та обов'язків суб'єкта. Уповноважений суб'єкт правовідносин відповідальності здійснює передбачений нормами права вплив на існуючі права, свободи та обов'язки правопорушника, покладення на нього додаткових обов'язків [107, с. 8–15].

Із А. В. Кірсановою категорично не згоден О. М. Запорожець. «Охоронні правовідносини у сфері застосування найманої праці, – зазначає автор, – не передбачають розширення прав уповноваженого суб'єкта у зв'язку з правопорушенням зобов'язаного суб'єкта. Ці правовідносини припускають лише можливість відновлення порушеного права уповноваженого суб'єкта, але не наділ його новими правами» [84, с. 35]. З цим запереченням погодитися не можна. Адже саме за рахунок зміни правового статусу суб'єктів охоронних трудових правовідносин і здійснюється «відновлення порушеного права уповноваженого суб'єкта», про яке пише автор. І в даному випадку не відбувається, як може здатися спочатку, змішування змісту охоронних трудових правовідносин та категорії об'єкта трудових правовідносин у вигляді правового статусу. Розглянемо, для прикладу, відносини матеріальної відповідальності працівника за шкоду, завдану знищенням майна роботодавця. В межах охоронних трудових правовідносин у роботодавця виникає нове право – право вимоги щодо відшкодування шкоди працівником. Це право є елементом змісту охоронних трудових правовідносин матеріальної відповідальності; воно не належить до об'єкту цих відносин. А вже внаслідок розвитку та реалізації охоронних трудових правовідносин і згаданого права-вимоги роботодавця відповідним чином змінюється і правовий статус роботодавця: в нього виникає нове право – право власності на грошові кошти, передані працівником в порядку відшкодування шкоди (або ж на рівноцінне майно, передане працівником). Відповідних змін зазначає і правовий статус працівника: він втрачає право власності на відповідні грошові кошти (майно). Ці права суб'єктів щодо грошових коштів (майна) не є змістом охоронних трудових правовідносин матеріальної відповідальності, однак є частиною об'єкта цих відносин – правового статусу суб'єктів цих відносин.

У зв'язку із цим не можна погодитися і з другим запереченням О. М. Запорожця: «охоронні відносини у трудовому праві об'єктивно не впливають на правовий статус суб'єктів. У трудових охоронних відносинах просто знаходять свій прояв окремі сторони правового статусу

суб'єктів цих правовідносин» [84, с. 35]. Очевидно, О. М. Запорожець поділяє думку про те, що охоронні права та обов'язки у потенційному, зародковому стані входять до правового статусу суб'єктів регулятивних правовідносин і набувають нової, активної якості при виникненні охоронних правовідносин. Але ж «активація» охоронних прав та обов'язків – не єдина зміна правового статусу сторін, яка відбувається внаслідок виникнення, розвитку та реалізації охоронних правовідносин. Повернімося до зазначеного вище прикладу про відносини матеріальної відповідальності. Розвиваючи думку О. М. Запорожця, мусимо дійти невірогідного висновку про те, що з моменту укладення трудового договору в правовому статусі роботодавця в неактивному стані перебувало право власності на грошові кошти (майно), які згодом будуть передані роботодавцеві працівником в межах реалізації відносин матеріальної відповідальності. Ще на одному прикладі спростуємо, що «охоронні відносини у трудовому праві об'єктивно не впливають на правовий статус суб'єктів». При застосуванні дисциплінарного звільнення відбувається припинення трудових правовідносин. Відповідним чином змінюється правовий статус суб'єктів правовідносин дисциплінарної відповідальності: вони перестають бути сторонами спільного регулятивного трудового правовідношення; один щодо одного не є більше працівником і роботодавцем, не мають один щодо одного відповідних прав та обов'язків. Очевидно наявна зміна правового статусу суб'єктів.

Третє заперечення О. М. Запорожця полягає в тому, що «правовий статус, згідно теорії права, є характеристикою суб'єкта, як елемента правовідносин. А згідно системно-структурного підходу, одне і те ж явище не може характеризувати одночасно декілька різних елементів єдиного цілого» [84, с. 36]. Отже, автор бачить у визнанні правового статусу об'єктом охоронних правовідносин змішування категорій об'єкта та суб'єктів правовідносин. Зазначимо, що занепокоєння автора, на нашу думку, є даремним. Суб'єкта як елемент правовідносин характеризує не весь його правовий статус як такий, а лише ті елементи правового статусу, які входять до змісту відповідних

правовідносин або суттєво впливають на такий зміст. Наприклад, у правовідносинах матеріальної відповідальності сімейно-правовий, цивільно-правовий, адміністративно-правовий статус працівника не має жодного значення і не стосується його характеристики як суб'єкта правовідносин матеріальної відповідальності. Так само і ті елементи правового статусу працівника або роботодавця, на які можуть вплинути застосовувані в межах охоронних трудових правовідносин заходи правового примусу, не характеризує безпосередньо суб'єктів або зміст охоронних відносин. Водночас правовий статус – опосередковано через зазначені елементи, на які може вплинути реалізація охоронних відносин – пов'язаний із охоронними відносинами. І якщо такий зв'язок не можна подати через категорію суб'єктів або змісту правовідносин, значить він лежить у сфері об'єкта правовідносин.

Г. О. Ожегова вважає, що залежно від особливостей самих охоронних правовідносин їх об'єктами можуть бути поведінка правопорушника; різні предмети матеріального світу; психіка правопорушника; результати дій учасників процесу; майнова сфера правопорушника, його права і свободи. Авторка виходить з того, що специфіка об'єкту охоронних правовідносин залежить від особливостей змісту юридичних прав і обов'язків, виду юридичної відповідальності, виду заходів юридичної відповідальності і так далі. Як правило, об'єктом охоронного правовідношення відповідальності виступає безпосередньо поведінка правопорушника. Проте можливі і інші об'єкти правовідношення юридичної відповідальності. Так, їм може виступати майнова сфера правопорушника, його права і свободи і т. д., які обмежуються в результаті застосування заходів юридичної відповідальності. Правовідносини, в яких реалізуються такі заходи відповідальності, як зауваження і догана, впливають передусім на психіку правопорушника, яка і є їх об'єктом [161, с. 17–18]. Тут видно, що авторка, обстоюючи позицію «об'єкт – поведінка» стикається із випадками, коли ніякої поведінки зобов'язаної особи (правопорушника) для реалізації охоронних правовідносин не вимагається, тому і вдається до множинності об'єкту охоронних правовідносин, правильно

згадуючи про «майнову сферу правопорушника, його права і свободи». Якби авторка пішла трохи далі, узагальнила це формулювання до «правового статусу» правопорушника (або взагалі – зобов'язаної особи в охоронному правовідношенні), вона б виявила, що і обов'язок зобов'язаної особи вчинити певні дії, і ураження її майнового стану, і навіть «вплив на психіку правопорушника» охоплюються поняттям змін у правовому статусі. Щодо останнього необхідно пояснити, що сфера свідомості, психічної та моральної недоторканності особи так само охороняються правом, а отже і негативний вплив на неї, якщо він має правомірний характер (та сама догана¹⁸), слід розглядати як зміну, ураження правового статусу.

Враховуючи викладене, на нашу думку, об'єктом охоронних трудових правовідносин слід визнати результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) трудового правовідношення, покликаний усунути дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки. Внаслідок такого впливу досягається бажана зміна¹⁹ в правовому статусі (правовому становищі) сторін охоронних правовідносин, яка усуває дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або долає їх наслідки.

Для вторинних охоронних трудових правовідносин це визначення має бути дещо модифіковане: об'єктом вторинних охоронних трудових правовідносин є результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів вторинного охоронного (і відповідних регулятивного та первинного охоронного) трудового правовідношення, покликаний усунути дисфункції в розвитку первинних охоронних та регулятивних трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки.

Таке визначення має, на нашу думку, наступні переваги:

¹⁸ Звичайно ж, всупереч поширеній помилковій думці, дійсний вплив догани як дисциплінарного стягнення не обмежується моральним впливом.

¹⁹ Бажана, така що відповідає волі передусім того суб'єкта, який протистоїть об'єкту правовідносин в суб'єктно-об'єктному зв'язку. Можна вважати, що в разі вдалого правового регулювання зміна в правовому статусі сторін має відповідати й інтересам та очікуванням уповноваженої сторони правовідносин.

1) не допускає змішування поняття об'єкта охоронних трудових правовідносин із іншими поняттями, в тому числі з іншими елементами складу охоронних трудових правовідносин;

2) демонструє органічний зв'язок всіх елементів структури охоронних правовідносин: *суб'єктів*, які мають права і обов'язки щодо застосування заходів трудо-правового примусу (*зміст*), змістом яких (заходів примусу) є певний правовий вплив на правовий статус (*об'єкт*) *суб'єктів*; об'єкт правовідносин при цьому виступає «центром», довкола якого групуються інші елементи складу охоронних трудових правовідносин;

3) підкреслює зв'язок охоронних та регулятивних трудових правовідносин: а) виражає основну спрямованість охоронних трудових правовідносин (передусім – їх змісту у вигляді прав та обов'язків щодо застосування заходів примусу) на усунення та/або подолання наслідків дисфункцій в розвитку регулятивних трудових правовідносин; б) відтак ще раз звертає увагу на необхідність адекватності змісту охоронних правовідносин та заходів трудо-правового примусу характеру відповідних регулятивних трудових правовідносин та характеру їх дисфункцій.

На користь пропонованої концепції об'єкта охоронних трудових правовідносин свідчить і те, що вона може бути застосована і до об'єктів регулятивних правовідносин. Так, якщо абстрагуватися від специфіки конкретних видів регулятивних правовідносин, то, зрештою «сухим залишком» завершеного реалізацією всього змісту правовідношення є або певна відома зміна правового положення сторін правовідносин, або збереження правового положення його сторін незмінним. Перший варіант характерний для відносних правовідносин: наприклад, внаслідок реалізації виконанням власне трудових правовідносин відбувається зміна правового положення його сторін: правове положення працівника змінюється завдяки виникненню права власності на грошові кошти, отримані в оплату праці, а правове положення роботодавця – завдяки отриманню додаткової вартості внаслідок споживання праці працівника або інших вигод від використання найманої праці. Другий варіант

характерний для абсолютних правовідносин, наприклад, правовідносин власності, в результаті належної реалізації яких правове становище власника залишається незмінним.

Таким чином, в цьому підрозділі ми здійснили аналіз найбільш поширених концепцій об'єкта правовідносин, визначили методологічний підхід у відшуванні об'єкта правовідносин, який полягає у віднайдені передусім пов'язаного із ним суб'єкта. Об'єкт охоронних трудових правовідносин визначено як результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) трудового правовідношення, покликаний усунути дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки.

2.2 Суб'єкти охоронних трудових правовідносин

Однією з теоретичних проблем охоронних правовідносин є питання місця в них держави і (або) владного суб'єкта – представника держави, уповноваженого на застосування заходів правового примусу.

Різність думок тут полягає в тому, що одна група авторів вважає, що держава і (або) державно-владний орган є обов'язковим суб'єктом охоронних правовідносин; інші ж вважають, що ці правовідносини виникають між суб'єктами регулятивних відносин, дисфункція яких призводить до виникнення охоронних правовідносин.

Що характерно, першої позиції дотримуються переважно вчені, які займаються дослідженнями в галузі загальної теорії права та публічно-правових галузей права, а другу – представники переважно приватно-правових наук. Цьому, на нашу думку, є логічне пояснення, яке ми наведемо трохи згодом.

А зараз надамо думку одного із представників першої концепції. В. М. Протасов пише: «Сенс існування охоронних правовідносин в правовій

системі, їх головне призначення полягає в тому, що вони покликані опосередковувати владну діяльність держави щодо забезпечення функціонування правового механізму і соціальної структури. Тому охоронні правовідносини завжди включають в себе владний суб'єкт: в їх склад в якості одного із суб'єктів завжди входить держава. ... ці особливості становлять собою інваріант ознак охоронних правовідносин, являються загальними для всіх його різновидів» [190, с. 75]. Автор наводить в якості однієї з основних ознак охоронних правовідносин те, що вони складаються за участю владного суб'єкта – спеціально уповноваженого (компетентного) органу держави [191, с. 11]. Тут, на нашу думку, В. М. Протасов вчиняє певну методологічну помилку, про яку сам же попереджував в цій же роботі раніше, коли писав, що «складність виявлення охоронних зв'язків в правовому механізмі полягала в тому, що вони невидимі, неочевидні, незважаючи на усю свою значущість, що поведінка, якою реалізуються охоронні правовідносини, не може бути помічена безпосередньо, оскільки вона розчинена в юридичному процесі як формі реалізації охоронних правовідносин» [190, с. 63]. Таким чином, попереджуючи про порочність ототожнення охоронних правовідносин із їх процедурною, діяльнісною формою, автор, тим не менше, обґрунтовує обов'язкову участь держави у суб'єктному складі охоронних правовідносин тим, що «вони покликані опосередкувати владну діяльність держави щодо забезпечення функціонування правового механізму і соціальної структури». Що ж це за владна діяльність, про яку пише дослідник? Видається, що вона якраз і являє собою процедурно-процесуальну діяльність із застосування заходів правового примусу, з якою автор раніше закликав не плутати охоронні правовідносини.

Тут ми підходимо до відповіді на питання: чому саме представники приватно-правових наук частіше є прихильниками виникнення охоронних відносин саме між суб'єктами відповідних регулятивних відносин, а не між особою, до якої застосовується примус, та державою і (або) її органами? Вважаємо, з тієї ж причини, чому у витоків теорії охоронних правовідносин стояли вчені, які займалися, зокрема, і проблемами цивільного та трудового

права. В приватно-правових галузях монополія держави на застосування правового примусу не виглядає абсолютною, а застосування правового примусу не завжди опосередковується процесуальними відносинами. Тому тут досліднику простіше не допустити помилкового ототожнення охоронних правовідносин та юридичного процесу. Емпіричний матеріал приватно-правових галузей дозволяє легко виявити конкретні приклади, які спростовують обов'язковість участі держави (її органів) у охоронних правовідносинах. Це і випадки дисциплінарного примусу, і обмежена матеріальна відповідальність працівника, і добровільне несення цивільно-правової відповідальності тощо. Як вірно зазначає І. С. Канзафарова, «суб'єкт цивільного права-правопорушник може добровільно виконати свій обов'язок в охоронному правовідношенні на користь потерпілого. У разі його відмови вчинити певні дії потерпілий має право звернутися до суду за захистом порушених прав і законних інтересів» [97, с. 113].

Для заперечення аргументів, подібних до наведених нами, застосовується схожа до уже аналізованої нами раніше²⁰ ідея про переростання регулятивних відносин в охоронні, про трансформацію регулятивних відносин без набуття ними якостей охоронних. Так, І. А. Сердюк, будучи прихильником охоронної природи процесуальних відносин та, відповідно, обов'язкового входження держави (державних органів) до суб'єктного складу охоронних правовідносин, обстоюючи невід'ємний управлінський характер охоронних відносин, вважає, що «цивільно-правові відносини, що виникають із факту завдання шкоди між правопорушником і потерпілим ... не набули нової якості, не стали охоронними навіть попри зміну змісту, оскільки їх сторони залишились незмінними і продовжують перебувати у відносинах координації. ... Такими вони залишатимуться доти, доки потерпілий не звернеться за захистом порушеного права до держави, тобто не ініціює виникнення нового зв'язку, правоохоронних відносин, у межах яких і забезпечується примусове виконання правопорушником юридичного обов'язку» [202, с. 112–113]. Свої думки автор

²⁰ Див. підрозділ 1.4 цієї роботи.

підкріплює посиланням на позицію В. Б. Ісакова щодо відмежування зміни правовідносин від їх припинення, яка полягає в тому, що за критерій відмежування взято ступінь зміни основних елементів правовідносин – їх суб'єктів, об'єкта, змісту (прав і обов'язків); зміна одного з перерахованих елементів – це, як правило, зміна правовідносин. Зміна двох і тим більше трьох елементів майже завжди тягне за собою припинення попереднього зв'язку та появу нового [94, с. 68]. Однак, І. А. Сердюк не враховує, що «необхідний мінімум» для визнання за цими критеріями цивільних правовідносин з відшкодування шкоди саме «новими», а не «зміненими», наявний: інший зміст правовідносин (права та обов'язки щодо застосування заходів правового примусу²¹) та інший об'єкт (вплив заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) правовідношення²²). Недарма ми згадали у зв'язку із цим і ідею про «переростання регулятивних відносин в охоронні», оскільки заперечення щодо неї можуть бути застосовані і до аналізованої позиції І. А. Сердюка. Якщо регулятивні правовідносини трансформуються у відносини з відшкодування шкоди, то основних, початкових відносин вже ніби і не існує: вони трансформувалися в інші регулятивні правовідносини. Звичайно, такий висновок не відповідає дійсності: завдання шкоди майну іншої особи не знімає із заподіювача обов'язку не заподіювати шкоду майну цієї ж або будь-якої іншої особи, порушення договірної зобов'язання (а так само і настання юридичних наслідків такого порушення) не припиняє і не змінює саме по собі такого зобов'язання, вчинення дисциплінарного проступку не припиняє обов'язку працівника дотримуватися трудової дисципліни.

Наведемо ще одну методологічну тезу В. М. Протасова: «... серед охоронних правовідносин можна углядіти два їх типи: кримінально-правовий і цивільно-правовий, які вимагають різних підходів до свого аналізу. І як завжди при побудові загальноправової конструкції в таких випадках на дослідника

²¹ Див. підрозділ 2.3 цієї роботи.

²² Див. підрозділ 2.1 цієї роботи.

чатують дві небезпеки: (а) наділити загальноправову конструкцію ознакою, властивою лише одному з різновидів, або (б) прийти до занадто «худої», «мізерної» теоретичної абстракції, яка буде далека від реалій досліджуваного об'єкту, не буде конструктивною в аналізі правової дійсності» [190, с. 65]. Саме першої помилки припускаються адепти концепції «держава – обов'язковий суб'єкт охоронних правовідносин», у томи числі і сам В. М. Протасов.

Концепцію так званих «вертикальних» охоронних правовідносин, яка вважає державу (її орган) обов'язковим суб'єктом охоронних правовідносин, і, зокрема, В. М. Протасова критикує В. В. Бутнєв. Автор вважає, що на питання, чи є держава обов'язковим суб'єктом охоронних правовідносин, варто відповісти негативно: «держава є суб'єктом охоронних правовідносин в галузях, що відносяться до публічного права, в яких суспільний інтерес виступає безпосереднім об'єктом захисту. Захищаючи суспільний інтерес, держава побічно захищає інтереси окремих членів суспільства. У приватно-правових галузях механізм захисту інший. Реалізація заходів захисту і юридичної відповідальності в цивільному і споріднених йому галузях права призводить до захисту інтересів приватної особи (безпосередній об'єкт захисту), а тим самим захищаються інтереси усього суспільства (непрямий об'єкт захисту). У цих галузях права охоронні правовідносини складаються «по горизонталі» між суб'єктом порушеного права або інтересу і правопорушником. Реалізація заходів захисту і відповідальності можлива (і навіть бажана) без участі держави. Держава є лише гарантом захисту прав та інтересів, державний примус – резервний засіб захисту, «останній аргумент» для правопорушника, що не бажає добровільно усунути наслідки свого правопорушення. Для організації процесу реалізації охоронних правовідносин законодавець передбачає комплекс внутрішньо узгоджених організаційних заходів щодо захисту суб'єктивних прав у рамках єдиного правового режиму (форми захисту суб'єктивних прав). Захист права діями самих суб'єктів охоронних правовідносин відбувається у рамках локальних (неюрисдикційних) форм захисту [34, с. 55–56]». На думку В. В. Бутнєва, заходи захисту під

впливом судової діяльності реалізуються у рамках охоронних правовідносин між сторонами цивільної справи. При цьому суд не стає їх суб'єктом. Його завдання полягає в тому, щоб досліджувати передумови матеріальних правовідносин, їх суб'єктивний склад і зміст, конкретизувати право потерпілого на захист та обов'язок порушника права і забезпечити їх реалізацію [34, с. 62]. Автор робить висновок, що концепція вертикальних охоронних правовідносин справедлива лише стосовно кримінального права і процесу [34, с. 57].

Слід підтримати і належну оцінку, яку дає В. В. Бутнєв окремим позитивним рисам позиції В. М. Протасова. Автор позитивно оцінює хоча б те, що В. М. Протасов, на відміну від інших прибічників «вертикальних» охоронних правовідносин, вважає їх обов'язковим суб'єктом державу, а не суд [34, с. 57–58]: «Суд, зрозуміло, – орган держави, проте в силу поділу влади і особливого статусу суду в правовій державі він якраз може і повинен розглядатися як «деяка третя сторона» (сила), яка вирішує питання про право держави покарати громадянина або (та) про обов'язок держави надати громадянину правовий захист, а також про кореспондуючі права і обов'язки громадян. Тому ... владним суб'єктом в охоронному правовідношенні завжди виступає в цілому держава як така. А питання про конкретний орган, що діє від імені держави, – це питання не матеріального охоронного правовідношення, а процесу. Наприклад, конкретний судовий орган – фігура процесуальна, а не матеріальна [190, с. 86]». Підтримуючи В. В. Бутнєва в тому, що цитована позиція справедлива лише для галузей публічного права [34, с. 58], зазначимо, що вона є досить корисною для розрізнення дійсного уповноваженого суб'єкта охоронних трудових правовідносин (у В. М. Протасова це – держава) та суб'єкта, який у формі юридичного процесу або юридичної процедури здійснює правозастосування у сфері охоронних правовідносин (встановлює їх наявність, кваліфікує та застосовує ту чи іншу охоронну норму) (у В. М. Протасова це – суд).

Як ми вже зазначали, в приватно-правових галузевих науках домінує думка про охоронні правовідносини як суто матеріальні правовідносини, які виникають, як правило, між суб'єктами відповідних регулятивних правовідносин, і не включають до свого суб'єктного складу суд або інший юрисдикційний орган. Так, П. Ф. Єлісейкін стверджує, що охоронні правовідносини виникають між суб'єктом порушеного права і порушником [77, с. 7]. В. Ф. Попондопуло та О. В. Слепченко цілком вірно зазначають, що суб'єктами охоронного зобов'язання є суб'єкти порушеного регулятивного правовідношення. Процесуальне ж правовідношення складається не між суб'єктами охоронного матеріального правовідношення, а між судом і особами, що беруть участь у справі [167, с. 29]. В. Ф. Яковлев так окреслює суб'єктний склад цивільних охоронних правовідносин: «право вимоги щодо застосування примусових заходів має сам носій суб'єктивного права, яке захищається; зобов'язаною зазнавати застосування цих заходів виступає особа, яка в тій або іншій формі порушила чуже суб'єктивне право» [290, с. 119].

Вважаємо, що висловлювання П. Р. Ставицького стосовно суб'єктів адміністративних та кримінальних охоронних відносин («кримінально-правові і адміністративно-правові охоронні правовідносини виникають у правопорушника саме з державою, а не з судом або адміністративним органом, які виконують службову, допоміжну роль і є суб'єктами процесуальних правовідносин, а не охоронних. Ці юрисдикційні органи встановлюють винність особи, визначають міру покарання від імені держави» [212, с. 117]) цілком справедливе і для трудових охоронних правовідносин – за тим уточненням, що охоронні трудові правовідносини виникають не між особою і державою (як кримінально-правові або адміністративно-деліктні), а між сторонами регулятивного трудового правовідношення.

В. І. Щербина також підтримує думку про охоронні трудові правовідносини як відносини між суб'єктами трудових правовідносин після вчинення одним із них правопорушення. В охоронних правовідносинах, продовжує автор, має йтися про суб'єкта, який учинив правопорушення або не

виконав зобов'язань у трудових правовідносинах, тобто про особу, яка вийшла за межі правовідносин, що мають регулятивний характер [282, с. 87].

Надаючи подальший розвиток ідеї про визнання держави, суду, інших юрисдикційних органів суб'єктом трудових (та інших приватно-правових) охоронних правовідносин, можна дійти до низки висновків, які є логічними з огляду на засновок, але очевидно хибними:

1) державу та суд як носіїв владного повноваження застосовувати примус слід буде визнати суб'єктами всіх без винятку галузей права;

2) доведеться визнати, що між тим же судом та стороною у справі, окремі процесуальних правовідносин, існують матеріальні охоронні правовідносини, які залежно від галузевої належності спору слід буде визнати цивільними, трудовими, сімейними тощо;

3) доведеться визнати, що суд таким чином виступатиме уповноваженим суб'єктом охоронних правовідносин, який має в цих відносинах суб'єктивне право застосування заходів правового примусу. Однак, таке не узгоджуватиметься із принципом диспозитивності, який є одним із ключових в цивільному процесі та адміністративному судочинстві: суди розглядають цивільні та адміністративні справи не інакше як за зверненням фізичних чи юридичних осіб, поданим відповідно до процесуального законодавства та в межах заявлених ними вимог.

Про те, що суд (інший владний суб'єкт) не є суб'єктом трудових (та інших приватно-правових) охоронних правовідносин свідчить і той факт, що характер прав і обов'язків, приписуваних в цьому випадку судові, не відповідають специфіці галузевого правового регулювання. Так, наприклад, С. Н. Тагаєва, стверджує, що суб'єктом охоронних відносин сімейно-правової відповідальності є держава в особі своїх органів, яка не лише має право, але і зобов'язана застосувати санкцію за сімейне правопорушення [218, с. 11–12]. Таким чином, зміст охоронних правовідносин принаймні для одного з його суб'єктів характеризується якістю державно-владних повноважень, що не є характерним для приватно-правового методу правового регулювання. Крім

того, не можна погодитися із самою думкою про те, що на суд можуть покладатися які-небудь обов'язки, окрім процесуальних, наприклад, обов'язок «застосувати санкцію», як пише С. Н. Нагаєва. Адже кваліфікуючою ознакою юридичного обов'язку є його забезпеченість правовим примусом [Див.: 79, с. 10, 15, 40; 103, с. 24–25]; емпіричне виявлення обов'язків, формалізованих як юридичні, але не забезпечених правовим примусом, свідчить не про зворотнє, а, скоріше, про прогалинність та неефективність правового регулювання [Див.: 124, с. 99]. Так званий же «обов'язок суду застосувати санкцію» не має відповідного забезпечення правовим примусом. Подолання незаконних дій суду, які виразилися в неправильному застосуванні норм матеріального права, здійснюється не шляхом застосування примусу до суду чи судді, а шляхом оскарження та перегляду судових рішень. Отже, у суду немає «обов'язку» – в класичному його розумінні – застосовувати санкції або інші заходи примусу, оскільки, в свою чергу, цей обов'язок не забезпечений заходами правового примусу. І, звичайно, тут мова йде не про випадкову прогалинність у праві, а про цілеспрямоване забезпечення правильності судових рішень за допомогою суто процесуальних інститутів, пов'язаних із оскарженням та переглядом судових рішень – апеляційного провадження, касаційного провадження тощо.

Показовим є позиція М. Ю. Горлача, який, обстоюючи думку про трьох суб'єктів відносин юридичної відповідальності – держави в особі уповноважених органів, правопорушника та потерпілого [58, с. 7], – все ж визнає, що в деяких галузях права і, зокрема, в трудовому праві, держава не є реальною стороною правовідносин відповідальності [58, с. 31].

Окрім полярних позицій щодо належності чи неналежності суду до суб'єктів охоронних правовідносин існують і проміжні, змішані концепції.

Наприклад, А. О. Дутко суб'єктами охоронних відносин юридичної відповідальності називає компетентний орган держави (має суб'єктивне право і обов'язок щодо призначення правопорушнику міри юридичної відповідальності) і правопорушника (має суб'єктивний обов'язок зазнати примусового позбавлення певних благ і цінностей); суб'єктами охоронних

відносин, в яких реалізуються заходи захисту – потерпілого (має суб'єктивне право на захист свого порушеного права) і правопорушника (має суб'єктивний обов'язок відновити порушене право потерпілого) [75, с. 162].

Так само змішаний підхід обстоюють Є. О. Крашенінніков та його послідовники [Див.: 53, с. 119–123; 126, с. 36–58; 271, с. 31–32]. Сутність цього підходу полягає в тому, що: 1) у випадку пред'явлення позову про присудження право потерпілого на захист реалізується у рамках охоронних правовідносин потерпілого з правопорушником; 2) а у випадках пред'явлення позовів про визнання і перетворювальних позовів охоронні правовідносини виникають між позивачем і судом [Див.: 126, с. 36–58].

Названу позицію справедливо критикує В. В. Бутнєв. На його думку, такий підхід не дозволяє створити цілісне уявлення про механізм захисту суб'єктивних прав і законних інтересів. У одних випадках матеріальне охоронне правовідношення виникає між правопорушником і потерпілим у момент здійснення правопорушення і може бути реалізоване без участі суду (добровільна реалізація відповідальності). У разі спору справа передається на розгляд суду, який здійснює захист порушеному праву (примусово реалізує право потерпілого на захист), не стаючи при цьому суб'єктом матеріальних охоронних правовідносин. При реалізації інших способів захисту (визнання права, перетворення правовідношення) суд – обов'язковий суб'єкт матеріальних охоронних правовідносин. Залишається нез'ясованим юридичний факт, що породжує охоронні правовідносини заінтересованої особи з судом. Конкретний суд як орган правосуддя стане учасником процесу захисту тільки у момент звернення до нього заінтересованої особи, а може і не стати таким. Заінтересована особа може відмовитися від звернення до суду, обрати адміністративний порядок захисту свого інтересу, сторони можуть удатися до процедури медіації або звернутися до третейського суду. Усе це говорить про те, що учасники конфлікту (матеріальних охоронних правовідносин) можуть обрати різні організаційно-правові форми вирішення цього конфлікту. Судовий процес – всього лише одна з можливих форм вирішення конфлікту. Ні

посередник, ні третейський суд, ні вищестоящий державний орган не стають суб'єктами конфлікту, охоронного правовідношення між сторонами, так само як і суд. Є. О. Крашенінніков не зважає на те, позови завжди пред'являються до суду проти конкретного відповідача. Його положення в концепції Є. О. Крашеніннікова взагалі не визначене. Як відомо, сторони процесу – це передбачувані суб'єкти матеріальних правовідносин. З точки зору Є. О. Крашеніннікова, може виявитися, що між сторонами немає взагалі ніяких правовідносин (ні регулятивних, ні охоронних), наприклад у разі задоволення негативного позову про визнання, тобто вони не могли бути сторонами цього процесу [34, с. 57–57].

Таким чином, суд (інший юрисдикційний орган) не є суб'єктом охоронних трудових правовідносин; і це твердження не залежить ні від виду правового примусу, який утворює зміст цих правовідносин, ні від виду вимог, які може пред'являти уповноважена сторона правовідносин.

Із суб'єктним складом охоронних трудових правовідносин пов'язана така їх ознака, як вольовий характер, на яку вказують багато авторів (І. С. Канзафарова [97, с. 65]). Охоронні правовідносини, в яких реалізуються цивільно-правові санкції, як і будь-які інші правовідносини, є врегульованими нормами права і забезпеченими державою вольовими суспільними відносинами [97, с. 65].

І. А. Сердюк. Поділяючи думку М. І. Матузов про існування «вольового змісту правовідносин», який утворюють «воля держави та воля самих суб'єктів» [220, с. 514], зазначає, що особливо важливим є той факт, що в структурі змісту правовідносин виокремлюється ще й вольовий аспект, який дозволяє врахувати специфіку правоохоронних відносин, адже для їхнього виникнення, на відміну від регулятивних, достатньо волевиявлення лише уповноваженої сторони, якою виступає судовий або ж правоохоронний орган, покликаний встановити істину у справі та призначити правопорушнику міру покарання за вчинене протиправне діяння [202, с. 140].

З огляду на те, що ми обстоюємо позицію, згідно з якою охоронні трудові правовідносини виникають у зв'язку із правопорушеннями або іншими передбаченими законом аномаліями розвитку регулятивних трудових правовідносин²³, нами не може бути сприйнята ідея про вольовий зміст охоронних трудових правовідносин: вони виникають незалежно від волі сторін. Від волі сторін може залежати лише реалізація змісту охоронних трудових правовідносин.

А. Р. Мацюк суб'єктами дисциплінарних відносин називав адміністрацію підприємства та працівника [146, с. 150]. Так само адміністрацію підприємства – «орган підприємства (установи), який здійснює розпорядчо-дисциплінарну владу над працівниками» – протиставляла працівникові у відносинах дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівника Л. О. Сироватська [216, с. 47, 87–88]. Таке бачення характерне для науки трудового права радянської доби. Що й говорити, коли досі в КЗпП України стороною трудового договору є «власник або уповноважений ним орган».

В сучасних ринкових умовах наука трудового права має адекватно відображати суб'єктний склад суспільних та відповідних їм трудових відносин. Суб'єктом охоронних правовідносин, який протистоїть працівникові, слід вважати роботодавця, розуміючи під ним юридичну або фізичну особу, яка використовує найману працю на підставі трудового договору. Ані «адміністрація», ані керівні органи та працівники роботодавця не є суб'єктами охоронних трудових правовідносин, що протистоять в них працівникові. Вони є лише органами та посадовими особами, через яких роботодавець бере участь у охоронних трудових правовідносинах, діють від імені та в інтересах роботодавця. Участь в охоронних відносинах від імені роботодавця є для керівних працівників елементом трудових обов'язків, трудової функції. Справедливим буде зазначити, що відповідні сумніви мали ще радянські автори. Вже цитована Л. О. Сироватська в тій же праці стороною матеріальної відповідальності за шкоду, завдану працівникові, називає вже не адміністрацію,

²³ Див. підрозділи 1.1, 2.4 цієї роботи.

а саме підприємство (організацію) [216, с. 135]. Вірогідно, це викликано тим, що в цьому випадку визнання стороною правовідносин адміністрації виглядало б вже занадто сумнівно: адже шкода відшкодовується не за рахунок майна адміністрації (якого в принципі не існує), а за рахунок майна підприємства (організації).

Певного доопрацювання в контексті дослідження охоронних трудових правовідносин потребує і поняття працівника як однієї зі сторін цих правовідносин. Ми вже наводили в роботі приклади, коли охоронні трудові правовідносини виникають до виникнення або після завершення регулятивних власне трудових правовідносин. В той же час, усталене визначення поняття працівника незмінно пов'язується із такою ознакою, як виконання останнім трудової функції на підставі трудового договору із роботодавцем, іншими словами – із перебуванням працівника у регулятивних власне трудових правовідносинах із роботодавцем. На таку суперечність саме в контексті охоронних трудових правовідносин звертає увагу С. Я. Вавженчук [39, с. 16–19]. Вчений пропонує таке поняття працівника: «фізична особа, яка наділена трудовою правосуб'єктністю та вступила із роботодавцем у регулятивні або охоронні трудові правовідносини» [39, с. 19]. З огляду на викладене вище, слід погодитися з цитованим автором в його спробі удосконалити поняття «працівник» з урахування того, що останній є суб'єктом не лише регулятивних власне трудових правовідносин, а й охоронних трудових правовідносин. В той же час пропозиція С. Я. Вавженчука залишає простір для подальшого удосконалення. Не позбавленим недоліків видається визначення суб'єкта правовідносин лише через ознаку участі в правовідносинах. У зв'язку із цим працівник як суб'єкт охоронних трудових правовідносин, на нашу думку, може бути визначений так: «фізична особа, яка має трудову правосуб'єктність і є носієм суб'єктивних охоронних трудових прав або охоронних трудових обов'язків, які виникли у зв'язку із такими, що існують, існували або з необхідністю мали б виникнути, регулятивними індивідуальними трудовими

відносинами між нею та роботодавцем та/або у зв'язку із первинними охоронними правовідносинами між нею та роботодавцем».

Вважаємо за доцільне для позначення суб'єктів охоронних трудових правовідносин використовувати терміни: 1) «уповноважений суб'єкт (сторона)» на позначення суб'єкта охоронних трудових правовідносин, який має суб'єктивне право застосування (ініціювання застосування) заходів трудо-правового примусу; 2) «зобов'язаний суб'єкт (сторона)» на позначення суб'єкта охоронних трудових правовідносин, який має юридичний обов'язок зазнати впливу заходів трудо-правового примусу. Виділення у охоронному трудовому правовідношенні уповноваженого та зобов'язаного суб'єктів підтримує, зокрема, О. М. Запорожець [84, с. 25]. Для позначення суб'єкта, який у формі юридичного процесу або юридичної процедури здійснює правозастосування у сфері охоронних трудових відносин (встановлює їх наявність, кваліфікує та застосовує ту чи іншу охоронну норму) пропонуємо застосовувати термін «інстанція охоронних трудових правовідносин».

Цей термін поширеній в теорії конституційно-правової відповідальності та конституційно-правових охоронних правовідносин у вигляді терміну «інстанція конституційно-правової відповідальності» для позначення уповноваженої сторони конституційних охоронних правовідносин та/або відповідного правозастосовчого органу [24, с. 60–66; 49, с. 7–8, 10–12; 120, с. 4–5, 13–14; 163, с. 116–127; 165, с. 4, 13; 272, с. 237–252]²⁴.

Слід зазначити, що інстанція охоронних трудових правовідносин може співпадати із роботодавцем, коли він виступає в якості уповноваженої сторони охоронних трудових правовідносин та застосовує заходи трудо-правового примусу самостійно, без звернення до сторонніх юрисдикційних органів.

Аналіз суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин порушує питання про можливість зміни в ньому, передусім у вигляді правонаступництва.

²⁴ Слід зазначити, що в конституційно-правовій науці далеко не завжди розрізняють сторони охоронних правовідносин та правозастосовчий орган.

Правове регулювання та наукове осмислення питань правонаступництва в трудовому праві традиційно обмежується правонаступництвом роботодавця. Не в останню чергу це зумовлене аксіоматичним положенням про особистий характер власне трудових правовідносин [Див.: 48, с. 37]. Ця теза, справедлива для власне трудових правовідносин, не виправдано поширилася на відносини, тісно пов'язані із власне трудовими, зокрема і на охоронні трудові правовідносини.

Йдеться насамперед про охоронні трудові правовідносини, які виникають у зв'язку із: 1) звільненням без законної підстави; 2) незаконним переведенням на іншу роботу; 3) неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, формулюванням причини звільнення; 4) затримкою видачі трудової книжки (ст. 235 КЗпП України [112]). Змістом охоронних трудових правовідносин, породжуваних названими підставами, є право вимагати виплати працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу (підстави 1, 3–4) або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (підстава 2). Крім того, підстави 1–2 породжують і охоронні трудові правовідносини, змістом яких є право вимагати поновлення на попередній роботі. І якщо вимога про поновлення на роботі дійсно має суто особистий немайновий характер, то особистий характер виплати заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку є сумнівним.

Розглядаючи спори про стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, суди демонструють одноманітний підхід до можливості матеріального правонаступництва у спірних відносинах і, відповідно, процесуального правонаступництва. Суди обґрунтовують те, що спірні правовідносини не допускають правонаступництва і застосовують п. 6 ч. 1 ст. 205 Цивільного процесуального кодексу України [263], закриваючи провадження у справі у зв'язку із смертю фізичної особи, яка була однією із сторін у справі, якщо спірні правовідносини не допускають правонаступництва.

Так, Торезький міський суд Донецької обл. в ухвалі у справі № 2-14/08 про стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу і моральної шкоди встановив смерть позивача та наявність клопотання представника відповідача про закриття провадження у справі у зв'язку із смертю позивача, оскільки спірні правовідносини не допускають правонаступництва, і вказані вимоги нерозривно пов'язані з його особою. Суд клопотання задовольнив, обґрунтувавши це тим, що:

«Відповідно до ч. 2 ст. 608 ЦК України зобов'язання припиняється смертю кредитора, якщо воно є нерозривно пов'язаним з особою кредитора.

Враховуючи, що позивач просив про стягнення з відповідача середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу і моральної шкоди, наполягав на стягненні середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу і моральної шкоди, що позивач, який перебував у трудових відносинах з підприємством, особисто мав право пред'являти вказані вимоги, і це право нерозривно пов'язане з його особою, спірні правовідносини не допускають правонаступництва. Тому суд вважає, що є підстави для закриття провадження у справі» [250].

Інші суди більш детально обґрунтовують свою позицію.

Ленінський районний суд м. Луганська в ухвалі у справі № 2-895/12 про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу встановив смерть позивача та наявність: 1) клопотання представника позивача про зупинення провадження у справі до встановлення та залучення до справи правонаступника, оскільки сума заробітної плати за час вимушеного прогулу відповідно до вимог ст. 1227 ЦК України входить до складу спадщини; 2) клопотання представника відповідача про закриття провадження у справі в зв'язку із смертю позивача, обґрунтоване тим, що спірні правовідносини не допускають правонаступництва. Суд закриття провадження у справі, обґрунтувавши своє рішення тим, що:

«Відповідно до ст. 1227 ЦК України суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомог у зв'язку з тимчасовою працездатністю,

відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності входять до складу спадщини.

Середній заробіток за час вимушеного прогулу, будучи згідно змісту ст. 235 КЗпП України [112] компенсаційною виплатою у разі порушення трудових прав працівника незаконного звільнення або переведення на іншу роботу, не входить до зазначеного переліку.

Не можна віднести даний вид виплат й до заробітної плати, оскільки згідно ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові лише за виконану ним роботу.

Згідно Інструкції зі статистики заробітної плати від 13.01.2004 року № 5 середній заробіток за час вимушеного прогулу не входить до структури заробітної плати.

Згідно вимог ст. 1219 ЦК України не входять до складу спадщини права та обов'язки, що нерозривно пов'язані з особою спадкодавця, зокрема й окремі виплати, встановлені законом.

Крім того, на час смерті позивача сума виплати середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу не була стягнута за рішенням суду, тобто не належали йому.

Враховуючи наведені норми законодавства, суд вважає, що заявлені позовні вимоги, а саме сплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу нерозривно пов'язані із особою померлого позивача і не входять до переліку виплат, які закон відносить до складу спадщини, а тому дані правовідносини не допускають правонаступництва» [245].

Така правова позиція та її обґрунтування сприйняті та використовуються іншими судами [235; 240; 241]. Із розглядуваних судових рішень, а так само із ухвали Апеляційного суду Львівської області у справі № 22-ц/783/1762/13 [251]

(у цій справі позивач помер після задоволення позовних вимог про оплату вимушеного прогулу, але до завершення апеляційного провадження у справі) вбачається, що суди вважають належними працівникові та здатними до переходу в порядку спадкування лише ті суми виплат середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу, які стягнуті за рішенням суду за життя працівника.

Описана практика, на нашу думку, є невірною. Про це свідчить її невідповідність як чинному законодавству України, так і загальній спрямованості правового регулювання трудових відносин на охорону та захист прав працівника.

Суди висловлюють таку позицію: «виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу не відноситься до заробітної плати; така виплата відноситься до компенсаційних виплат».

Цей висновок ґрунтується на невірному тлумаченні ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [180]. Відповідно до ч. 1 цієї статті, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Суди не враховують відомої загальності та абстрактності такого законодавчого визначення та доходять хибного висновку: «заробітна плата виплачується *лише* за виконану роботу». За такою логікою, виплату заробітної плати за час відпустки, оплату праці у разі простою не з вини працівника теж слід виключити з обсягу поняття «заробітна плата».

Судове тлумачення не враховує системного зв'язку статті 1 Закону України «Про оплату праці» [180] із статтею 2 цього ж Закону, яка до складу заробітної плати відносить, в тому числі, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством. Таким чином, якщо розглядати оплату вимушеного прогулу саме як компенсаційну виплату, слід визнавати, що вона таки відноситься до заробітної плати.

Варто звернути увагу на той факт, що для цілей оподаткування доходу фізичних осіб заробітна плата визначається як основна та додаткова заробітна

плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом (пп. 14.1.48. п. 14.1. ст. 14 Податкового кодексу України [164]). Так само Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [178] виплати за вимушений прогул відносить до заробітної плати та включає такі виплати до бази нарахування єдиного внеску (абз. 2 ч. 2 ст. 7). Виникає закономірне питання: чому так широко розуміється заробітна плата, коли йдеться про державний інтерес, а в питаннях захисту прав працівників та їх спадкоємців законодавство і – передусім – судова практика вдаються до обмеженого тлумачення заробітної плати.

Позиція українських судів не відповідає і загальній спрямованості правового регулювання трудових відносин на охорону та захист прав працівника як слабшої сторони в трудових правовідносинах. В умовах, коли роботодавець порушує трудове законодавство, у працівника виникає вимушений прогул, він та його сім'я недоотримують грошові кошти, які за нормального розвитку відносин були б виплачені працівникові як заробітна плата, увійшли б до сімейного бюджету, а в перспективі – і до спадкової маси, судова практика дозволяє роботодавцеві уникнути матеріальної відповідальності у випадку смерті працівника.

Таким чином, вважаємо за доцільне внести зміни в трудове та цивільне законодавство України зміни, які однозначно б визначили здатність прав працівника на оплату вимушеного прогулу до правонаступництва в порядку спадкування.

У зв'язку із цим пропонуємо:

1. назву статті 1227 Цивільного кодексу України викласти в такій редакції:

«Право на одержання сум заробітної плати, виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання

нижчеоплачуваної роботи, пенсії, стипендії, аліментів, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві»;

2. статтю 1227 Цивільного кодексу України доповнити частиною 2 такого змісту:

«2. Право на одержання виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу, різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, а також компенсації, передбаченої ч. 4 ст. 235 Кодексу законів про працю України, а так само відповідне право вимоги до роботодавця, які належали спадкодавцеві, але не були повністю реалізовані ним за життя, належать членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини, незалежно від пред'явлення спадкодавцем за життя вимог до роботодавця про здійснення цих виплат.»;

3. статтю 235 Кодексу законів про працю України доповнити після частини 6 частиною 7, 8 та 9 такого змісту:

«У разі смерті працівника право на одержання виплат та компенсацій, передбачених частинами 1–6 цієї статті, а так само відповідне право вимоги до роботодавця, які належали померлому працівникові, але не були повністю реалізовані ним за життя, належать членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини, незалежно від пред'явлення спадкодавцем за життя вимог до роботодавця про здійснення цих виплат, у тому числі шляхом звернення із заявою до органу, який розглядає трудовий спір. Положення цієї частини застосовуються до вимог, передбачених частиною 4 цієї статті, у випадку, коли працівник за життя заявив вимогу про виплату компенсації замість поновлення на роботі.

Для реалізації прав, передбачених частиною 7 цієї статті, члени сім'ї померлого працівника, а у разі їх відсутності – його спадкоємці, мають право звертатися до органу, який розглядає трудовий спір із вимогою про визнання факту звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу та стягнення виплат та компенсацій, передбачених частинами 1–3, 5–6 цієї статті.

Для реалізації прав, передбачених частинами 7–8 цієї статті, члени сім'ї померлого працівника, а у разі їх відсутності – його спадкоємці, мають право звертатися до органу, який розглядає трудовий спір також і з вимогами про визнання недійсними умов договорів про працю та/або умов колективного договору.»;

4. частину 7 статті 235 Кодексу законів про працю України, відповідно, вважати частиною десятою;

5. статтю 236 Кодексу законів про працю України доповнити частиною 2 такого змісту:

«У разі смерті працівника після набрання законної сили рішенням про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, у виконанні якого допущено затримку, орган, який розглядав трудовий спір, виносить ухвалу про виплату середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки членам сім'ї померлого працівника, а у разі їх відсутності – його спадкоємцям. Час затримки для цілей цієї частини визначається як проміжок часу між моментом закінчення строку поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника та тією із наступних подій, що настала раніше: а) виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника; б) смерть працівника.»;

6. статтю 396 проекту Трудового кодексу України доповнити частинами 7, 8 та 9 такого змісту:

«7. У разі смерті працівника право на одержання виплат та компенсацій, передбачених частинами 1, 3, 5, 6 цієї статті, а так само відповідне право вимоги до роботодавця, які належали померлому працівникові, але не були повністю реалізовані ним за життя, належать членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини, незалежно від пред'явлення спадкодавцем за життя вимог до роботодавця про здійснення цих виплат, у тому числі шляхом звернення із заявою до органу, який розглядає трудовий спір. Положення цієї частини застосовуються до вимог, передбачених

частиною 3 цієї статті, у випадку, коли працівник за життя заявив вимогу про виплату компенсації замість поновлення на роботі.

8. Для реалізації прав, передбачених частиною 7 цієї статті, члени сім'ї померлого працівника, а у разі їх відсутності – його спадкоємці, мають право звертатися до органу, який розглядає трудовий спір із вимогою про визнання факту звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу та стягнення виплат та компенсацій, передбачених частинами 1, 5, 6 цієї статті.

9. Для реалізації прав, передбачених частинами 7–8 цієї статті, члени сім'ї померлого працівника, а у разі їх відсутності – його спадкоємці, мають право звертатися до органу, який розглядає трудовий спір також і з вимогами про визнання недійсними умов договорів про працю та/або умов колективного договору.».

Таким чином, ми обґрунтували наступний суб'єктний склад охоронних трудових правовідносин: працівник та роботодавець, кожен з яких може займати позицію або уповноваженого суб'єкта, або зобов'язаного суб'єкта. Відкинуто можливість включення до суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин суду, інших юрисдикційних органів, а так само адміністрації підприємства. Обґрунтовано необхідність запровадження правонаступництва на стороні працівника у охоронних трудових правовідносинах, пов'язаних із оплатою вимушеного прогулу.

2.3 Зміст охоронних трудових правовідносин

Найпоказовішим в характеристиці охоронних трудових правовідносин видаються особливості їх змісту.

Щодо змісту охоронних правовідносин висловлюються різні думки та позиції. Перша з них притаманна виключно вченню про охоронні

правовідносини і полягає у визнанні елементами змісту останніх заходів примусу.

С. С. Алексєєв зазначав, що до змісту охоронних правовідносин входять заходи державно-примусового впливу [12, с. 108]. Цю думку поділяє і Є. С. Белінський, відносячи, крім того, до змісту охоронних правовідносин матеріальної відповідальності також і традиційні елементи – кореспондуючі права та обов'язки сторін [26, с. 99]. В. І. Щербина також називає правовий примус серцевиною змісту охоронних трудових правовідносин, пояснюючи, що саме примусу стосуються права та обов'язки суб'єктів цих відносин [285, с. 101]. П. Р. Стависький називав внутрішнім змістом охоронних правовідносин юридичну відповідальність або застосування заходів захисту [212, с. 117]. Р. Р. Сайфуллін зазначає, що змістом охоронних правовідносин є юридична відповідальність [200, с. 55]. О. Ю. Сіткова вважає, що «міру відповідальності можна розуміти як елемент правовідносин певного типу» [204, с. 132]. Ю. Ю. Томілова зазначає, що охоронні матеріальні правовідносини утворені правом і обов'язком, які встановлюють матеріально-правові заходи (способи) захисту і відповідальності [228, с. 162]. М. Д. Шиндяпіна зазначає, що змістом правоохоронного відношення, яке виникає в результаті правопорушення, є зв'язок права держави на застосування заходів юридичної відповідальності та обов'язку правопорушника перетерпіти ці заходи [276, с. 32]. А. І. Кожевников також вважає юридичну відповідальність змістом охоронних правовідносин [115, с. 28]. При цьому саму юридичну відповідальність, а точніше її зміст автор редукує до додаткового обов'язку правопорушника зазнати певних позбавлень [115, с. 29].

Наступний підхід відображає класичне уявлення про зміст правовідносин та передбачає включення до змісту охоронних правовідносин прав та обов'язків їх суб'єктів. В. Ф. Яковлев змістом цивільних охоронних правовідносин вважав право потерпілого вимагати відповідного майнового відшкодування і обов'язок правопорушника надати це відшкодування [291, с. 20]. П. А. Варул змістом охоронних цивільних правовідносин називає такі, що впливають із

відповідних санкцій, права та обов'язки суб'єктів, в яких виражається осуд конкретного правопорушення і правопорушника [45, с. 88]; і тут же автор додає, що змістом охоронних правовідносин є заходи відповідальності, тобто певне позбавлення суб'єктивних права або покладення додаткових обов'язків [45, с. 89].

Характеристика змісту охоронних правовідносин як прав та обов'язків, з одного боку, та заходів правового примусу, – з іншого, не є взаємно суперечливими, а лише характеризують зміст охоронних правовідносин з різних точок зору, а якщо точніше – то з різним ступенем конкретизації. Дійсно, змістом охоронних правовідносин є саме права і обов'язки, але якщо поглянути конкретніше – права та обов'язки саме щодо застосування та зазнання заходів правового примусу. Сказане можна вдало проілюструвати висловлюванням В. Ф. Яковлєва: «в охоронному правовідношенні застосування примусових заходів сконструйовано у вигляді суб'єктивного права потерпілої особи» [292, с. 33].

Оскільки ми не вважаємо вірним те, що процесуальні відносини з приводу реалізації заходів матеріально-правового примусу за визначенням є охоронними, не можемо погодитися і з ідеєю включення до змісту охоронних трудових правовідносин прав та обов'язків процесуального характеру, як це робить, наприклад, Є. С. Белінський, стверджуючи, що в охоронних відносинах матеріальної відповідальності працівник, який несе матеріальну відповідальність, наділений низкою матеріальних та процесуальних прав, що забезпечують захист його законних інтересів [26, с. 99]. І. А. Сердюк так само, ілюструючи здебільшого двосторонній характер охоронних правовідносин, наводить в якості аргументу «право зобов'язаної сторони в правоохоронних відносинах оскаржити рішення судового чи іншого правоохоронного органу щодо встановленої міри покарання» [202, с. 111]. В. К. Колпаков також включає процесуальне до змісту охоронних адміністративно-деліктних відносин [117, с. 97]. Слід погодитися із висновком А. І. Кожевнікова про те, що «поняття суб'єкта юридичної відповідальності як конкретного, реального і фактичного

носія конкретних юридичних обов'язків і суб'єктивних прав учасника матеріального охоронного правовідношення відповідальності не можна ототожнювати з поняттям суб'єкта процесуальних правовідносин, які супроводжують реалізацію юридичної відповідальності» [115, с. 8, 39].

В. І. Щербина підтримує думку про існування юридичного та фактичного змісту охоронних трудових правовідносин. Юридичний зміст охоронних правовідносин автор визначає як можливість певних дій уповноваженої та необхідність певних дій зобов'язаної особи, а фактичний – як самі дії, в яких реалізуються суб'єктивні права і юридичні обов'язки [282, с. 87].

Ідея фактичного змісту правовідносин є доволі поширеною і передбачає, що поряд із правами та обов'язками (т.зв. «юридичним змістом») серед елементів правовідносин виділяють і т.зв. «фактичний зміст правовідносин», який утворюють фактичні дії, поведінка суб'єктів, спрямовані на виконання обов'язків та реалізацію прав. Не заперечуючи факту тісного зв'язку правовідносин із фактичною, юридично значущою поведінкою суб'єктів цих правовідносин, не можемо погодитися із включенням фактичної поведінки до змісту правовідносин. Якщо допустити, що «фактичним змістом правовідносин» є лише правомірна поведінка, тобто та поведінка, яка відповідає «юридичному змісту правовідносин», категорія «фактичного змісту правовідносин» виявляється зайвою. Не зайвою вона буде тільки якщо допустити, що «фактичним змістом правовідносин» є також і поведінка, яка відхиляється від «юридичного змісту». Але чи можна включати до змісту правовідносин, які самі по собі є результатом впливу норм права на суспільні відносини, дії, які суперечать вимогам відповідних правових норм? Далі слід визначити правову природу юридично значущих дій, які включають до «фактичного змісту правовідносин»: 1) поведінку, яка відповідає «юридичному змісту правовідносин», слід розглядати або як правомірну поведінку, яка не впливає на правовідносини (для правовідносин, юридичний зміст яких

розрахований на неодноразову систематичну реалізацію²⁵) або юридичні факти, які змінюють чи припиняють правовідносини (для правовідносин, юридичний зміст яких розрахований на одноразову або абсолютно визначену багаторазову реалізацію²⁶); 2) поведінку, яка не відповідає «юридичному змісту правовідносин», слід розглядати передусім як юридичні факти, які породжують зміну або припинення регулятивних правовідносин та (або) виникнення охоронних правовідносин. Таким чином, те, що називають «фактичним змістом» правовідносин правильніше кваліфікувати як юридичні факти.

В літературі розвинута думка, що у змісті охоронних правовідносин основне місце посідає так зване «право на захист»: зміст охоронних правовідносин полягає в праві потерпілого на захист і в обов'язку порушника понести міри примусу [61, с. 70].

Д. М. Кархальов при характеристиці змісту охоронних цивільних правовідносин ототожнює право на захист і право на застосування заходів цивільно-правового примусу [100, с. 130–131]. В. П. Грибанов вважає право на захист можливістю застосувати щодо порушника заходи примусового впливу [64, с. 106–107, 299–300]. А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова також вважають змістом охоронних трудових правовідносин суб'єктивне право на захист [144, с. 269].

Однак, в науці відсутня єдність щодо правової природи права на захист. Різність думок лежить у двох основних площинах: в площині поділу правовідносин на регулятивні та охоронні та в площині поділу правовідносин на матеріальні та процесуальні. Ю. М. Андрєєв вказує, що деякі дослідники розглядають право на захист як одну з правомочностей суб'єктивного права; інші вважають право на захист самостійним суб'єктивним правом, що виникає у момент порушення права у рамках охоронного правовідношення. [16, с. 18] Зокрема, такі автори, як М. А. Гурвіч [67, с. 593–594], М. М. Агарков [62,

²⁵ Наприклад, власне трудові регулятивні відносини, правовідносини власності, правовідносини загального природокористування тощо.

²⁶ Наприклад, правовідносини з відшкодування шкоди, значна кількість цивільних договірних відносин, інші правовідносини та зобов'язання, що припиняються виконанням тощо.

с. 109], С. М. Братусь [31, с. 106], С. С. Алексєєв [12, с. 124–125] вважали, що право на захист присутнє у змісті цивільного права у певному «потенційному» стані, який актуалізується у разі порушення суб'єктивного права. Інші вчені (зокрема, В. В. Бутнєв [35, с. 14], А. С. Шевченко [274, с. 29], Є. Я. Мотовіловкер [150, с. 57, 73], О. М. Єрмолова [80, с. 72–75]) наполягають на самотійному характері права на захист, яке не є змістом регулятивних правовідносин і виникає внаслідок порушення суб'єктивного права в рамках нових – охоронних – правовідносин..

Ю. Ю. Томілова, в свою чергу, зазначає, що право на судовий захист (як і право на позов) розуміється в літературі двояко: у вигляді права на звернення до суду і у вигляді права на задоволення вимоги, пред'явленої до суду (права на визнання прав в судовому рішенні: права на позитивне рішення) [228, с. 162–163].

В. Я. Бурак, визнаючи змістом охоронних трудових правовідносин право на захист, стверджує про наявність у цьому праві на захист матеріально-правового і процесуального змісту. Матеріально-правовий включає, зокрема: можливість уповноваженої особи використати дозволені законом засоби примусового впливу на правопорушника, захищаючи належне їй право власними діями фактичного характеру, а також можливість особи звернутися до компетентних органів з вимогою до спонукання зобов'язаної особи до правомірної поведінки. В процесуальному аспекті право на захист охоплює три можливості: 1) можливість особи звернутися з вимогою про захист до компетентного органу в передбаченій законом формі; 2) можливість користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав; 3) можливість оскарження у визначеному законом порядку рішення органу з певної справи [32, с. 218, 220].

Оскільки ми стоїмо на позиціях виключно конкретного та відносного характеру охоронних трудових правовідносин, не визнаючи існування

абсолютних та загальних охоронних трудових правовідносин²⁷, не можемо сприйняти в якості елемента змісту охоронних трудових правовідносин права на захист в розумінні однієї із правомочностей суб'єктивного регулятивного трудового права. Взагалі – поширена в цивілістиці думка про те, що до змісту регулятивного матеріального суб'єктивного права входить в якості однієї із правомочностей так зване «право на захист», виглядає досить сумнівно, якщо згадати, що, за загальноприйнятою, майже аксіоматичною, думкою, кожному суб'єктивному праву має протистояти обов'язок. Якщо допустити, що до змісту регулятивного матеріального суб'єктивного права входить право на захист, необхідно віднайти той обов'язок, який цьому праву протистоїть, і того суб'єкта, який цей обов'язок несе. Спробуємо зробити це на прикладі правовідносин з оплати праці. В їх змісті передусім виділяється суб'єктивне право працівника на отримання грошової винагороди за виконувану роботу і обов'язок роботодавця надавати працівникові таку грошову винагороду. Поки правовідносини розвиваються нормальним чином, ніякого права на захист у їх змісті немає, як немає і додаткового, кореспондуючого цьому праву, обов'язку. Звичайно, нормальний розвиток цих відносин забезпечений заходами правового примусу, які у разі порушення обов'язку роботодавця щодо плати праці, будуть реалізовані в охоронних трудових правовідносинах, змістом яких буде, зокрема, право працівника на сплату заборгованості по заробітній платі з урахуванням індексації та відповідний обов'язок роботодавця. Однак невірно вважати, що ці охоронні права та обов'язки вже існують у непорушеному регулятивному правовідношенні. Слід погодитися із Д. М. Кархальовим в тому, що до виникнення правовідносин права та обов'язки існують в абстрактному, потенційному вигляді – в об'єктивному праві, законі [100, с. 128]. Також слід погодитися із З. В. Ромовською в тому, що, якщо право на власні дії і право на чужі дії виникають з самого початку існування суб'єктивного права, то право на захист може з'явитися згодом у зв'язку з виникненням домагання по відношенню до порушника обов'язку [196, с. 11].

²⁷ Див. підрозділ 1.3 цієї роботи.

Далі, слід звернути на таку важливу особливість охоронних трудових правовідносин, як обмеженість їх існування у часі (ст. 148 КЗпП України [112] визначає строки для застосування дисциплінарного стягнення, ч. 2 ст. 136 КЗпП України [112] визначає строки притягнення працівників до обмеженою матеріальної відповідальності працівників, ст. 257 Цивільного кодексу України [262] – строки позовної давності щодо притягнення працівників до матеріальної відповідальності; статті 225, 233 КЗпП України [112] – строки давності щодо застосування заходів захисту та заходів матеріальної відповідальності роботодавців). Якщо «право на захист» є обмеженим у часі, а захищуване право – ні, то неправильно визначати перше частиною другого.

Крім того, як правильно зазначає Д. М. Кархальов, «право на захист» в регулятивному правовідношенні не має об'єкта, тому воно не може бути суб'єктивним правом, адже поки право не порушене, не можна визначити виду та міри заходів правового примусу [100, с. 136].

Далі, внаслідок порушення суб'єктивного права відповідне регулятивне правовідношення може взагалі припинитися (наприклад, у випадку неправомірного звільнення, знищення майна роботодавця). В цьому випадку, якщо допустити, що право на захист знаходиться у змісті регулятивних правовідносин, потрібно буде також визнати і те, що перестало існувати і саме право на захист, і потерпілий не має права застосувати заходи трудо-правового примусу.

Щодо визначення права на захист (в розумінні елементу змісту охоронних правовідносин) як права на звернення до суду та як права на задоволення вимоги, пред'явленої до суду, то, на нашу думку, такі розуміння права на захист непридатні для характеристики змісту охоронних трудових правовідносин.

Право на звернення до суду є універсальним конституційним правом в силу ст. 55, ч. 2 ст. 124 Конституції України [122]. Відповідно до ч. 1 ст. 3 Цивільного процесуального кодексу України [263], «кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх

порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів». Відповідно до ч. 1 ст. 6 Кодексу адміністративного судочинства України, «кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до адміністративного суду, якщо вважає, що рішенням, дією чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень порушені її права, свободи або інтереси». Як вбачається з аналізу процесуального законодавства, право на звернення до суду: 1) є універсальним суб'єктивним правом, яке має конституційну і водночас галузеву – цивільну процесуальну чи адміністративну процесуальну – природу; 2) не пов'язане із наявністю чи відсутністю відповідного (спірного) матеріального права; 3) реалізується особою незалежного від дійсної наявності чи змісту спірних правовідносин; 4) обмежене лише вимогами щодо дотримання процесуального порядку і форми звернення до суду, правил судової юрисдикції та підсудності.

Некоректно було б вважати право на звернення до суду (іншого юрисдикційного органу) елементом змісту охоронних трудових правовідносин також і через те, що, як ми показали раніше²⁸, в охоронних трудових правовідносинах часто інстанція охоронних правовідносин співпадає з їх уповноваженим суб'єктом. Якщо взяти для прикладу правовідносини дисциплінарної відповідальності, право роботодавця на звернення до юрисдикційного органу виявляється позбавленим сенсу, оскільки сам же роботодавець і здійснює в межах дисциплінарного провадження застосування дисциплінарних санкцій.

Ще одним аргументом проти включення до змісту охоронних трудових правовідносин права на звернення до суду є і факт існування процесуального інституту участі в процесі органів та осіб, яким надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб, або державні чи суспільні інтереси (ч. 2 ст. 3, ст. 45, ст. 46 Цивільного процесуального кодексу України; ч. 2 ст. 6, ст. 60, ст. 61 Кодексу адміністративного судочинства України). В передбачених законом випадках зазначені особи беруть участь у судовому процесі, в тому числі

²⁸ Див. підрозділ 2.2 цієї роботи

шляхом подання позову. Оскільки ж право на подання позову може належати особам, які не є суб'єктами спірних матеріальних правовідносин, то це право не належить і до змісту цих правовідносин.

Право на задоволення вимоги про застосування заходів правового примусу також не можна, на наш погляд розглядати як елемент охоронних трудових правовідносин. Справа в тому, що, виходячи із принципів змагальності та диспозитивності, які покладені в основу українського цивільного процесу та адміністративного судочинства, обов'язок доказування покладається на сторони; кожна сторона повинна довести ті обставини, на яких ґрунтуються її вимоги та заперечення; суд же вирішує справу на підставі наявних доказів; суд має винести обґрунтоване рішення, тобто рішення, ухвалене на основі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні. Таким чином, цілком можлива ситуація, коли охоронні правовідносини фактично існують, але через недоведеність їх існування права та обов'язки щодо застосування заходів правового примусу не можуть бути реалізовані. В свою чергу, факт доведеності існування охоронних правовідносин не змінює та не доповнює їх змісту, а лише робить можливим його реалізацію. Стверджуючи протилежне, можна прийти до хибного висновку про те, що виникнення охоронних правовідносин пов'язане із процесуальними юридичними фактами.

Далі, «праву на задоволення позову» має відповідати і юридичний обов'язок задовольнити позов. А, як ми показали вище, хоча суди і мають виносити законні та обґрунтовані рішення в належній процесуальній формі, ця повинність не може бути визнана юридичним обов'язком в звичайному його розумінні. Якщо ж «праву на задоволення позову» протиставити обов'язок іншої сторони охоронних правовідносин зазнати впливу заходів правового примусу, то «право на задоволення позову» виявляється зайвим, адже існує право уповноваженої особи на застосування заходів правового примусу.

І, знову ж таки, у разі поєднання інстанції охоронних правовідносин співпадає з їх уповноваженим суб'єктом «право на задоволення позову» втрачає всякий сенс.

Таким чином, лише тлумачення «права на захист» як права на застосування (ініціювання застосування) заходів правового примусу може бути застосоване для характеристики змісту охоронних трудових правовідносин. З огляду на це, а також на те, що застосування терміну «право на захист» може вносити термінологічне непорозуміння (адже в межах охоронних трудових правовідносин застосовуються як заходи захисту, так і запобіжні заходи та заходи відповідальності), вважаємо зайвим при характеристиці змісту охоронних трудових правовідносин вдаватися до категорії «право на захист».

Таким чином, можна зробити проміжний висновок: зміст охоронних трудових правовідносин складають права та обов'язки щодо заходів трудо-правового примусу: право уповноваженого суб'єкта застосувати (ініціювати застосування) заходи трудо-правового примусу та обов'язку зобов'язаного суб'єкта зазнати впливу заходів трудо-правового примусу. Водночас ми обґрунтували, що вказані права і обов'язки є змістом нового охоронного правовідношення, а не потенційними елементами регулятивного правовідношення, які «приховані» у ньому в «потенційному» стані.

Ми вже показали, що процесуальні права та обов'язки не слід зараховувати до змісту охоронних трудових правовідносин. Однак, цим ми ще не зняли питання про наявність інших елементів змісту охоронних трудових правовідносин.

Д. М. Кархальов стверджує, що для охоронного цивільного правовідношення характерна проста структура зв'язку права та обов'язку: потерпілому належить одне суб'єктивне право, а порушнику – один обов'язок щодо захисту права [100, с. 130]. Так само просту структуру вбачає в охоронних трудових правовідносинах матеріальної відповідальності Д. М. Кейзеров [101, с. 23]

З іншого боку, А. І. Кожевніков стверджує про наявність таких прав суб'єкта відносин юридичної відповідальності: 1) на те, щоб обмеження його прав, свобод і інтересів відбувалося в законних межах і на законній основі; 2) на міру відповідальності, співрозмірну вчиненому протиправному діянню; 3) на ставлення та покарання (стягнення), яке виключає фізичні страждання і приниження людської гідності; 4) на захист²⁹; 5) на звільнення від юридичної відповідальності і (або) покарання (стягнення) у зв'язку з наявністю передбачених в законі обставин [116, с. 58–62].

На нашу думку, ці «права» зобов'язаної сторони охоронних правовідносин насправді є межами здійснення суб'єктивного права уповноваженої сторони правовідносин, а їх порушення є зловживання суб'єктивним охоронним правом. Якщо межі здійснення будь-якого суб'єктивного права подавати як обов'язок уповноваженої сторони і право зобов'язаної сторони – доведеться відмовитися взагалі від міцно утвердженої в юридичній науці теорії односторонніх правовідносин. Будь-яке суб'єктивне право, навіть формалізоване в позитивному праві лише в загальних рисах, має межі здійснення, виходячи, хоча б із того, що реалізація суб'єктивного права не може порушувати права інших осіб. Таке бачення цілком узгоджується із загальноприйнятим визначенням суб'єктивного права як *виду, міри, обсягу* дозволеної поведінки [7, с. 108; 30, с. 33; 219, с. 582; 269, с. 25–27]. Тобто, суб'єктивне право передбачає не лише *вид*, але і *міру та обсяг* дозволеної поведінки.

Єдине, чим може бути ускладнений зміст охоронних трудових правовідносин, – це альтернативний характер права уповноваженого суб'єкта та обов'язку зобов'язаного суб'єкта щодо застосування заходу примусу.

²⁹ На думку А. І. Кожевнікова, це право припускає володіння суб'єктом юридичної відповідальності усіма правами, що забезпечують йому реальну можливість захищатися проти застосовуваного до нього примусу, виявляти і обґрунтовувати обставини, які виправдовують його або пом'якшують його провину, охороняти свої законні інтереси. Автор вважає це право змішаним правом матеріально-процесуального характеру. На нашу думку, право на захисту в тому вигляді, як його подає А. І. Кожевніков, є сукупністю процесуальних прав, а не єдиним матеріально-процесуальним правом.

Так, у правовідносинах дисциплінарної відповідальності альтернативний характер має охоронне право: роботодавцеві належить можливість до певної міри самостійно визначати вид дисциплінарного стягнення, що застосовуватиметься до працівника. Звичайно, роботодавець обмежений і законодавчо встановленими переліками дисциплінарних стягнень, і обмеженим переліком підстав застосування дисциплінарного звільнення, іншими правилами накладення дисциплінарних стягнень (наприклад, вимогою враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника (ч. 3 ст. 149 КЗпП України [112])).

У правовідносинах матеріальної відповідальності наявна певна альтернативність охоронного обов'язку: працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково; за згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене (ч. 5 ст. 130 КЗпП України [112]).

Що стосується правовідносин, пов'язаних із застосуванням заходів захисту та запобіжних заходів, то тут можливість альтернатив у їх змісту ще менша. Це пояснюється тим, що, за вірним спостереженням Т. М. Лежневої, застосування того чи іншого заходу захисту і того чи іншого запобіжного заходу тісно пов'язане із характером підстави їх застосування, із характером суб'єктивного права, яке порушене або перебуває під загрозою порушення, в той час як заходи відповідальності в трудовому праві мають в цілому універсальний характер [139, с. 172–173]. Правильно зазначає О. Б. Зеленцов, що зміст спору (у автора спір визначається як власне охоронне правовідношення) визначається матеріальним правом, з приводу якого цей спір виникає [87, с. 11–12]. Справедливо це і для охоронних трудових правовідносин: вид та міра заходів трудо-правового примусу, які складають серцевину охоронних трудових правовідносин, залежать не тільки від

характеру підстави виникнення охоронних правовідносин, але і від змісту регулятивних правовідносин, які порушені.

В тому, що стосується альтернативності змісту охоронних трудових правовідносин, на сьогоднішньому етапі розвитку національного трудового законодавства можна спостерігати протилежні тенденції – до розширення і до звуження такої альтернативності. Так, наприклад, проект Трудового кодексу України [189] передбачає розширення переліку дисциплінарних стягнень до трьох – за рахунок запровадження «зауваження» як найменш суворого стягнення. Розширені переліки дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців, містяться і в прийнятому, однак поки не чинному Законі України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI [171] (ст. 53) (набирає чинності 01.01.2016) та в проекті Закону про державну службу № 2490 від 30.03.2015 [188]. Водночас новий Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII [185] звужує перелік дисциплінарних стягнень, що застосовуються до прокурорів, порівняно із Дисциплінарним статутом прокуратури [174].

Висловлювані в науковій літературі пропозиції, як правило, стосуються розширення альтернативності змісту охоронних трудових правовідносин. Передусім пропозиції стосуються розширення переліку стягнень загальної дисциплінарної відповідальності [138, с. 148–150; 162, с. 600; 281, с. 47–49]. Трапляються і пропозиції щодо розширення альтернативності змісту інших різновидів охоронних трудових правовідносин. Наприклад, видається доцільним пропозиція Т. М. Лежнєвої про надання працівникові у випадку його незаконного звільнення можливості замінити захід захисту у вигляді поновлення на роботу додатковими грошовими виплатами з боку роботодавця: авторка пропонує надати працівникові право у разі звільнення його без законної підстави вимагати надання органом, який розглядає трудовий спір, юридичної оцінки дій роботодавця із покладенням на нього матеріальної відповідальності у вигляді виплати працівникові середнього заробітку за період з моменту звільнення до моменту винесення рішення органом, який розглядає

трудовий спір, але без поновлення працівника на роботі, із виплатою вихідної допомоги відповідно ст. 44 та ч. 3 ст. 38 КЗпП України [138, с. 157].

Схожа пропозиція знайшла своє відображення у ч. 4 ст. 235 КЗпП України [112], відповідно до якої «у разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненням ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку». Слід позитивно оцінити саму ідею цієї норми, однак необхідно також зазначити, що вона залишає відкритим питання, чи зберігається у працівника право на оплату вимушеного прогулу у випадку вказаної відмови від поновлення. Адже ч. 2 ст. 235 КЗпП України [112] пов'язує це право саме із винесенням рішення про поновлення на роботі.

Очевидно, що включення до КЗпП України вказаної норми Законом України пунктом 5 Прикінцевих положень Закону України «Про запобігання корупції» [172], мало на меті надати додаткові преференції тим працівникам, яких було незаконно звільнено у зв'язку із здійсненням ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою. Практично, в разі, коли трудовий спір розглядатиметься більше шести місяців з дня звільнення (що не є чимось надзвичайним, особливо за умови розгляду трудового спору в порядку адміністративного судочинства), працівникові вигідніше буде не скористатися преференцією, наданою ч. 4 ст. 235 КЗпП України [112], а, поновившись на роботі та отримавши оплату вимушеного прогулу за більше, ніж 6 місяців, звільнитися за власним бажанням, використавши при цьому можливість, розірвати трудовий договір за власним бажанням у визначений самим працівником строк, яка надана ч. 3 ст. 38 КЗпП України [112].

Вказану проблему можна було б вирішити, виклавши ч. 4 ст. 235 КЗпП України в такій редакції: «У разі наявності підстав для поновлення на роботі

працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про **оплату йому вимушеного прогулу (по день набрання законної сили рішенням органу, який розглядає трудовий спір), та** виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку».

Однак, на нашу думку, доцільніше надати право на заміну поновлення на роботі компенсацією всім категоріям працівників.

Схожі положення містяться в проекті Трудового кодексу України [189]. Відповідно до ч. 1 ст. 396 проекту, у разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення: 1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи; 2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі. Це положення можна тлумачити неоднозначно: а) заявленими та задоволеними можуть бути вимоги, передбачені як першим, так і другим пунктами ч. 1 ст. 396 одночасно; б) заявленими та задоволеними можуть бути вимоги лише про поновлення та оплату вимушеного прогулу або про стягнення середньої заробітної плати без поновлення. В першому випадку йдеться про доволі суттєве покращення становища незаконно звільнених працівників та істотне збільшення превентивного потенціалу відповідальності роботодавця за незаконне звільнення або переведення – фактично вдвічі збільшується її розмір, – що можна лише привітати. В другому ж випадку не можна сказати, що ця новація якимось суттєво вплине на правове положення незаконно звільненого працівника, оскільки аналогічний правовий ефект може бути досягнутий завдяки вже згадуваному праву працівника розірвати трудовий договір за власним бажанням у визначений самим працівником строк (ч. 3 ст. 38 КЗпП України [112]; п. 6 ч. 2 ст. 84 проекту ТК України [189]). В будь-якому разі

текст ч. 1 ст. 396 проекту Трудового кодексу України потребує редакційної правки з тим, щоб визначити описану вище неоднозначність.

Крім того, ч. 3 ст. 396 проекту ТК України передбачає, що «з урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті³⁰». Ця новела мало що змінить, оскільки і зараз працівник та роботодавець можуть досягти такої чи схожої згоди в рамках процесуального інституту мирової угоди. Слід принагідно зазначити, що мирова угода (примирення сторін за термінологією Кодексу адміністративного судочинства України) взагалі є дієвим та таким, що не потребує окремого трудо-правового регулювання, інструментом альтернативізації змісту охоронних трудових правовідносин, які є предметом розгляду в межах цивільного або адміністративного судочинства. Хіба що ч. 3 ст. 396 проекту ТК України встановлює додаткове обмеження у вигляді мінімального розміру компенсації.

Крім того, ч. 3 ст. 396 проекту ТК України не позбавлена недоліків. Незрозуміло чому ініціативу виплати компенсації замість поновлення на роботі надано лише роботодавцеві, а не обом сторонам. Незрозуміло, як ч. 3 ст. 396 проекту ТК України співвідноситиметься з тим же інститутом мирової угоди. Слід скоріше вважати, що конструкція, передбачена ч. 3 ст. 396 проекту ТК України, окремим різновидом мирової угоди (ст. 175 Цивільного процесуального кодексу України [263]) не є, оскільки: 1) укладення і – головне – визнання судом мирової угоди і ухвалення судового рішення у зв'язку з укладенням сторонами мирової угоди, згідно з процесуальним законодавством, ініціюється сторонами, а не однією з них; застосування ч. 3 ст. 396 проекту ТК України ініціюється роботодавцем; 2) визнання судом мирової угоди і ухвалення судового рішення у зв'язку з укладенням сторонами мирової угоди

³⁰ Йдеться про оплату вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

не відноситься до дискреційних повноважень суду: за відсутності підстав для відмови ц визнанні мирової угоди суд зобов'язаний прийняти угоду; у ч. 3 ст. 396 проекту ТК України натомість йдеться про те, що «суд **може**» замінити поновлення на роботі компенсацією; 3) крім того, суд, за ч. 3 ст. 396 проекту ТК України приймає рішення «з урахуванням обставин справи»; вирішуючи ж питання про мирову угоду суд враховує виключно наявність чи відсутність підстав для відмови у визнанні мирової угоди; 4) і, нарешті, за ч. 3 ст. 396 проекту ТК України суд «приймає рішення про виплату», тобто цивільна справа завершується *рішенням суду*; у випадку ж із мировою угодою суд постановляє *ухвалу* про закриття провадження у справі і, за клопотанням сторін, *ухвали* про визнання мирової угоди.

Ще однією важливою відмінністю є те, що в разі застосування ч. 3 ст. 396 проекту ТК України фактично відбувається реалізації альтернативних охоронних прав та обов'язків; в свою чергу, права обов'язки, які виникають на підставі мирової угоди як правомірного юридичного акту вже не можуть бути визнані охоронними. Мирова угода, по суті, є юридичним фактом, що трансформує охоронні правовідносини, права та обов'язки за якими часто стають предметом мирової угоди, у регулятивні правовідносини особливого роду.

Наразі практика укладення мирових угод у справах про поновлення на роботі є доволі поширеною. Зокрема, такі мирові угоди укладаються на умовах:

1) відмови працівника від вимог про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу на умовах сплати роботодавцем грошової компенсації [246; 248]; в окремих схожих угодах обумовлюється також зміна дати звільнення працівника на дату визнання мирової угоди [249] та зміна підстави звільнення [243; 242];

2) відмови працівника від вимог щодо відшкодування моральної шкоди на умовах поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу [247];

3) відмови працівника від вимог щодо оплати вимушеного прогулу на умовах поновлення на роботі [237] або на умовах зобов'язання роботодавця укласти з працівником новий трудовий договір [244];

4) надання працівником згоди на переведення на іншу посаду з посади, на якій він поновлюється, на умовах оплати вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди [236] тощо.

Оскільки конструкція, передбачена ч. 3 ст. 396 проекту ТК України, не може бути визнана мировою угодою, ця норма та специфічні обмеження, що в ній містяться, втрачають всякий сенс. Працівник та роботодавець, які бажають, припустимо, узгодити виплату вимушеного прогулу та/або певної грошової компенсації, що є меншою, ніж середня заробітна плата за 12 місяців в обмін на відмову працівника від позовних вимог про поновлення на роботі, можуть укласти мирову угоду. Процесуальне законодавство визначає вичерпний перелік прямо чи опосередковано закріплених підстав для відмови у визнанні мирової угоди: 1) якщо мирова угода стосується не лише прав та обов'язків сторін та предмета позову; 2) якщо відсутня спільна згода сторін, виражена, зокрема, в їх спільній заяві, на укладення мирової угоди; 3) якщо представник будь-якої зі сторін обмежений у повноваженнях на укладення мирової угоди; 4) якщо одну із сторін представляє її законний представник, і його дії щодо укладення мирової угоди суперечать інтересам особи, яку він представляє; 5) якщо умови мирової угоди суперечать закону чи порушують права, свободи чи інтереси інших осіб (див. ст. 175 Цивільного процесуального кодексу України [263]). І до описаного прикладу не можна застосувати жодної з цих підстав, включно з останньою, оскільки за сукупністю ознак конструкція, передбачена ч. 3 ст. 396 проекту ТК України, не може бути кваліфікована як мирова угода.

Вбачається кілька шляхів вирішення описаної проблеми неефективності ч. 3 ст. 396 проекту ТК України: 1) внести до законодавства однозначну вказівку на те, що конструкція, передбачена ч. 3 ст. 396 проекту ТК України, є специфічним різновидом мирової угоди (доведеться також внести до ч. 3 ст.

396 проекту ТК України редакційні правки щодо узгодження форми судового рішення із формою судового рішення – ухвалою – яка застосовується у випадку визнання мирової угоди); або на те, що мирова угода у справах про поновлення на роботі укладається із обов’язковим дотриманням ч. 3 ст. 396 проекту ТК України в частині розміру компенсації та збереження за працівником право на виплати, передбачені частинами першою та другою ст. 396 проекту ТК України. Такий шлях видається хибним, оскільки, враховуючи, що мирова угода – це в будь-якому разі результат вільного волевиявлення сторін – не слід, на нашу думку, позбавляти сторони (і передусім – працівника) можливості укласти мирову угоду на умовах, прийнятних для працівника, однак менш вигідних для нього, ніж передбачає ч. 3 ст. 396 проекту ТК України. Мирова угода активно застосовується та є дієвим засобом врегулювання трудових спорів, надаючи можливість гнучко підходити до компромісу сторін; 2) надати право кожній із сторін (як варіанти – лише працівникові або лише роботодавцеві) порушувати перед судом питання про заміну поновлення на роботі виплатою компенсації без згоди іншої сторони. Пропонуємо надати працівникові безумовне право відмови від поновлення на роботі на умовах виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців, а також оплати вимушеного прогулу та супутніх вимог (компенсація моральної шкоди тощо). Можливість надання аналогічного права роботодавцеві, навіть за умови підвищення розмірів компенсації вважаємо за недоцільне, оскільки такий підхід суперечить соціальній орієнтації трудового на захист передусім права людини на працю.

На підставі викладеного вище пропонуємо:

1. Частину 1 статті 396 проекту ТК України викласти в такій редакції:

«1. У разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання

нижчеоплачуваної роботи, а також про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.»;

2. Частину 3 статті 396 проекту ТК України викласти в такій редакції:

«3. У разі незаконного звільнення працівника суд за вимогою працівника замість поновлення на роботі приймає рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті»;

Вважаємо, що до прийняття Трудового кодексу України слід розглянути питання про включення вказаної вище норми про заміну за ініціативою працівника поновлення на роботі грошовою компенсацією до ст. 235 КЗпП України, виклавши її частину 4 в такій редакції:

«4. У разі незаконного звільнення працівника суд за вимогою працівника замість поновлення на роботі приймає рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті».

Таким чином зміст охоронних трудових правовідносин може бути розкритий як через категорію прав та обов'язків, так і через категорію трудово-правового примусу. При цьому, на нашу думку, охоронні трудові правовідносини мають лише юридичний зміст. Зайвим, на нашу думку, є характеристика змісту охоронних трудових правовідносин через категорію «право на захист». Єдине, чим може бути ускладнений простий (за загальним правилом) зміст охоронних трудових правовідносин, – це альтернативний характер права уповноваженого суб'єкта та обов'язку зобов'язаного суб'єкта щодо застосування заходу примусу.

2.4 Динаміка охоронних трудових правовідносин

На динамічний, мінливий характер охоронних правовідносин вказує О. Е. Лейст, який зазначає, що юридична відповідальність – це взяті в динаміці правовідносини між правопорушником і компетентним правоохоронним органом (у визначених законом випадках – потерпілим) [140, с. 170]. Вчений також намічає основні етапи динаміки правовідносин відповідальності: «основні питання, які вирішуються в рамках цих правовідносин, – це питання наявності або відсутності правопорушення, необхідності застосування санкції та визначення в її межах конкретних обов'язків, правообмежень винного в правопорушенні (або звільнення від відповідальності), реалізація цих обов'язків та правообмежень» [140, с. 170].

Однак, перш ніж перейти до розгляду стадій охоронних трудових правовідносин, вважаємо за доцільне визначитись із питанням про виникнення охоронних трудових правовідносин.

Не можна погодитися із думкою [60, с. 36; 80, с. 59; 256, с. 367] про те, що охоронні відносини виникають (трансформуються) з регулятивних внаслідок їх порушень. Інакше складається далеко не завжди справедливий висновок, що внаслідок порушень регулятивні відносини припиняються і заміщуються охоронними. Так, наприклад, виникнення охоронних дисциплінарних відносин не означає припинення регулятивних відносин, змістом яких є обов'язок працівника дотримуватися трудової дисципліни. Навіть тоді, коли змістом охоронних правовідносин є права та обов'язки щодо примусового виконання невиконаного добровільно обов'язку (наприклад, стягнення невиконаної заробітної плати), не можна говорити про трансформацію. Адже, виникнувши, охоронні правовідносини можуть з тих чи інших причин не завершитися цілковитою реалізацією заходу примусу у вигляді примусового виконання обов'язку. В цьому випадку, визнавши

«трансформацію» регулятивних відносин, ми визнаємо, що управнена сторона регулятивних правовідносин такою більше не є.

О. С. Красавчиков зазначав, що правовідносини відповідальності та захисту є перетвореною формою нормальних або, як ще говорять, регулятивних правовідносин. Наприклад, зобов'язання із завдання майнових збитків можуть виступати в якості перетвореної форми правовідносин власності [125, с. 13–14]. У наведеному автором прикладі яскраво видно вразливість ідеї «трансформації» регулятивних правовідносин – адже очевидно, що порушення того ж таки права власності не припиняє відносин власності³¹.

Таким чином, охоронні трудові правовідносини є новими правовідносинами, а не результатами трансформації (перетворення) регулятивних трудових правовідносин. Звичайно, важливою передумовою виникнення охоронних трудових правовідносин слід вважати існування регулятивних трудових правовідносин [Див.: 146, с. 139]. Згадувані нами випадки виникнення охоронних правовідносин до виникнення регулятивних відносин (при незаконній відмові працівникові в укладенні трудового договору) лише на перший погляд суперечать цій тезі. Насправді ж вони ще більше її підтверджують: охоронні правовідносини в цьому випадку спрямовані на забезпечення нормального функціонування регулятивних відносин на самому початковому етапі їх виникнення; охороняють їх від неправомірного невиникнення.

Неоднозначним є питання моменту виникнення охоронних відносин. Найочевиднішим є пов'язати виникнення охоронних трудових правовідносин із трудовими правопорушеннями та іншими юридичними фактами, які свідчать про відхилення від нормального розвитку регулятивних трудових відносин. Слід в цілому погодитися із В. М. Протасовим в тому, що юридичним фактом, який породжує охоронне правовідношення, є вказана в нормативній умові дії гіпотезі двоелементної охоронної норми винна (чи безвинна) нереалізація

³¹ Крім, хіба що, знищення об'єкта права власності. Та і в цьому випадку регулятивні відносини власності припиняються не у зв'язку із тим, що були порушені і «перетворилися» на охоронні, а через те, що перестав існувати об'єкт правовідносин.

(невиконання або недотримання) юридичного обов'язку [191, с. 9–10]. До цього влучного визначення слід додати об'єктивні обставини (залежні в тій чи іншій мірі або не залежні від поведінки зобов'язаної в регулятивному правовідношенні особи), які перешкоджають нормальному розвитку регулятивних правовідносин. Далі В. М. Протасов сам згадує про них, наводячи приклади охоронних відносин щодо реалізації запобіжних заходів (карантин, митний огляд, реквізиція), виникнення яких пов'язане не з поведінкою, що суперечить праву, а з об'єктивними обставинами [191, с. 13].

В. І. Щербина момент виникнення охоронних правовідносин дисциплінарної відповідальності пов'язує із моментом вчинення дисциплінарного проступку [285, с. 101]. Правопорушення називають підставою виникнення охоронних трудових правовідносин відповідальності Л. О. Сироватьська [216, с. 28, 36], Н. Б. Болотіна [27, с. 457]. І. С. Канзафарова підставою виникнення цивільних охоронних правовідносин називає порушення цивільних прав [97, с. 118, 140]. Підставою виникнення охоронних трудових правовідносин, на думку В. М. Лебєдєва, є відхилення від вимог внутрішнього трудового розпорядку, від встановленої договором належної поведінки суб'єктів, яке може мати як винний, так і невинний характер [135, с. 110]. На думку О. О. Дудорова, охоронні кримінально-правові відносини виникають з моменту вчинення злочину [74, с. 86].

Однак, є і інша група підходів, які переносять момент виникнення охоронних відносин до більш пізніх термінів. Одна група авторів пов'язує момент виникнення охоронних правовідносин із моментом виявлення правопорушення, друга – із досягненням певного етапу в розвитку супутніх процесуальних відносин [208, с. 77, 157–159], третя – із прийняттям відповідного правозастосовчого акту, яким застосовуються заходи відповідальності (інші заходи примусу) [155, с. 99] [Докладніше опис альтернативних концепцій див.: 50, с. 227–228; 261, с. 501–502]. Наприклад, В. В. Ковальська вважає, що найбільш доцільно виникнення охоронного правовідношення пов'язувати з початком певних юридичних дій по

притягненню особи до відповідальності. Це можна пояснити, на думку вченої, таким чином: «з однієї сторони, сам факт вчинення правопорушення можна вважати початком виникнення охоронних відносин, а з іншої – на практиці не всі правопорушення виявляються і розкриваються. Існує так звана латентна злочинність, тобто злочинність, яка не виявлена правоохоронними органами. А процесуальні дії вчиняються тільки по відношенню до виявлених злочинів, отже, і охоронні відносини виникають із початком вищенаведених дій» [110, с. 39].

Є такі позиції і в представників науки трудового права. А. Р. Мацюк, наприклад, відносить момент виникнення відносин дисциплінарної відповідальності на момент виявлення дисциплінарного проступку [146, с. 151]. Таку саму позицію займає В. В. Яковлев щодо відносин матеріальної відповідальності [293, с. 44–45].

А. Р. Мацюк пояснює свою позицію тим, що начебто «неможливо уявити собі наявність охоронного правовідношення, підстава якого (дисциплінарний проступок) ще не став відомий адміністрації. Без встановлення факту правопорушення таке правовідношення взагалі не може виникнути» [146, с. 151]. Таким чином, виникнення правовідносин ставиться у залежність від досягнення підстав його виникнення свідомістю учасників відносин (власне одного учасника – роботодавця). Такий підхід, на нашу думку, не відповідає загальноприйнятій концепції юридичних фактів, якими є об'єктивно існуючі дії або події, а не акти свідомості.

В. В. Яковлев своїм вибором завдячує обраній ним концепції «подвійного змісту правовідносин відповідальності». Автор виділяє юридичний зміст правовідносин – можливість певних дій уповноваженої та необхідність певних дій зобов'язаної особи; та фактичний зміст – самі дії, в яких реалізуються права і обов'язки сторін [293, с. 43]. Далі В. В. Яковлев робить такі висновки: «Якщо визнати охоронні правовідносини єдиною сукупністю юридичного і фактичного змісту, то як можна говорити про їх існування в тих випадках, коли, приміром, не встановлено особу, яка заподіяла шкоду майну роботодавця, або

коли факт правопорушення об'єктивно існує, але про нього невідомо суб'єкту, наділеному правом застосувати заходи відповідальності (коли роботодавець не знає про заподіяння шкоди його майну)? У даній ситуації є правопорушення, є правомочність по застосуванню реакції на нього і обов'язок правопорушника зазнати такої реакції, але немає фактичних дій і реальних відносин між суб'єктами. Виходячи з цього, моментом виникнення охоронних відносин матеріальної відповідальності працівників доцільно вважати момент встановлення роботодавцем факту правопорушення, яке заподіяло шкоду майну, в усій сукупності елементів його складу. З цього моменту починаються взаємні активні дії суб'єктів, змістом яких є застосування заходів відповідальності, закріплених у санкціях; тобто вже між конкретними суб'єктами виникають правовідносини» [293, с. 43–44]. Цей висновок, на нашу думку є невірним і має в собі внутрішню суперечність. «Вимагаючи» для правовідносин обов'язкової наявності фактичного змісту (дій, в яких реалізуються права і обов'язки сторін), автор чомусь пов'язує їх виникнення не зі вчиненням таких дій (першої із них), а з фактом усвідомлення правопорушення роботодавцем. А що, як, усвідомивши факт правопорушення, роботодавець не вчинить ніяких дій? Чи досить буде факту усвідомлення для того, щоб вважати охоронні правовідносини виниклими? Між тим, можна навести приклади правовідносин, які успішно існують як без факту їх усвідомлення, так і без фактичного змісту³².

Дійсно, для розвитку охоронних трудових правовідносин часом необхідне їх виявлення, свого роду «стимулювання появи» [148, с. 16]. Спрямованістю на виявлення та реалізацію матеріального охоронного відношення характеризуються процесуальні відносини [68, с. 9, 13]. Однак, це не означає, що охоронні матеріальні правовідносини виникають на підставі

³² Наприклад, малолітня / недієздатна особа є власником майна і не усвідомлює цього внаслідок малолітства. Чи щезають «неусвідомлювані» відносини власності? Очевидно, що ні. Особа є власником майна, але не вчиняє ніяких дій щодо реалізації повноважень власника. Чи щезають відносини власності? Очевидно, що ні. Сторони уклали договір поставки, але не вчиняють жодних дій щодо його виконання. Чи наявні між ними зобов'язальні відносини? Очевидно, що наявні – в силу договору.

певного процесуального (процедурного) акту. Слід погодитись із сказаним з приводу цього В. В. Бутнєвим, який вважає, що ідея про обумовленість виникнення негативної юридичної відповідальності з діяльністю правозастосовчих органів, зокрема суду, не відповідає тому факту, що суд не створює нових прав та обов'язків, а лише охороняє їх, що судові рішення не тотожне нормі права, а лише засновано на ній. Акти правосуддя не можуть «створювати» ні підстави юридичної відповідальності, ні саму юридичну відповідальність. Вони можуть лише констатувати наявність чи відсутність факту правопорушення і обумовлених цим фактом правовідносин [37, с. 30].

Не підтверджується думка про процесуальний характер підстав виникнення охоронних правовідносин і аналізом нормативно-правових актів.

Звернімося, наприклад, до Цивільного кодексу України [262]: п. 3 ч. 2 ст. 11 передбачає завдання майнової (матеріальної) та моральної шкоди іншій особі в якості виникнення цивільних прав та обов'язків.

Про виникнення охоронних правовідносин саме з моменту правопорушення або іншої правової аномалії свідчить і аналіз норм-строків, які опосередковують часові межі існування охоронних правовідносин.

Так, ст. 148 КЗпП України [112] встановлює, що дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення проступку та не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Таким чином, норма-строк встановлює часові межі існування ключового елементу змісту охоронних правовідносин дисциплінарної відповідальності – права роботодавця застосувати дисциплінарне стягнення, – а отже і самих охоронних правовідносин: шість місяців з дня вчинення проступку.

Аналогічне міркування висловлює О. О. Дудоров: про те, що охоронні кримінально-правові відносини виникають з моменту вчинення злочину, свідчить, на думку автора, зокрема, те, що згідно зі ст. 49 КК України строки давності починають спливати з дня вчинення злочину [74, с. 86–87]. Правильно зазначає Л. В. Коваль про те, що «Слід враховувати два моменти в розвитку адміністративно-деліктного відношення. По-перше, момент виникнення цього

відношення, по-друге, констатацію відношення правозастосовним органом, тобто момент осуду, покарання правопорушника» [109, с. 20]. Виникнення адміністративно-деліктних відносин з моменту вчинення правопорушення автор також пов'язує із тим, що перебіг строків давності адміністративного переслідування починається з моменту вчинення адміністративного правопорушення [109, с. 20].

Слід погодитися із влучним зауваженням О. А. Мусаткіної: «процесуальна підстава необхідна не для виникнення фінансового охоронного правовідношення, а для реалізації санкції норми фінансової відповідальності» [152, с. 8]. Слід звернути увагу і на думку О. Г. Лук'янової про те, що юридичним процесом опосередковуються розвиток і здійснення особливого матеріального охоронного правовідношення. Виникнення такого охоронного правовідношення або припущення про його виникнення (презумпції) є матеріальним юридичним фактом, який тягне за собою виникнення процесуального правовідношення (юридичного процесу). Такі факти матеріально-правового характеру (охоронні правовідносини) виникають внаслідок настання правових аномалій [143, с. 192].

Таким чином, охоронні трудові правовідносини виникають на підставі та з моменту настання (вчинення) матеріально-правових юридичних фактів – трудових правопорушень або інших передбачених законом аномалій розвитку регулятивних трудових правовідносин. Виникнення охоронних трудових правовідносин не може ставитися в залежність від будь-яких інших юридичних фактів (виявлення правопорушення, початок юридичного процесу, вчинення певних процесуальних дій тощо), які темпорально слідують за вказаними вище.

Сама ж динаміка охоронних трудових правовідносин традиційно подається у вигляді стадій.

О. Е. Лейст пропонує чотири стадії розвитку відносин відповідальності: виникнення, розвиток, здійснення, завершення [140, с. 171–172]. Аналогічні стадії виділяє А. В. Кірсанова: 1) стадія виникнення; 2) стадія конкретизація, яка починається з моменту виявлення діяння уповноваженими органами чи

особами, і в межах якої вирішується питання про юридичну значущість вчиненого діяння; 3) стадія реалізації, яка починається набранням законної сили актом застосування заходу відповідальності, і яка своїм змістом має діяльність з фактичної реалізації правового впливу, який був визначений правозастосовчим актом [107, с. 9].

О. Б. Зеленцов виділяє три стадії динаміки правового спору (його автор розуміє як охоронне матеріальне правовідношення): виникнення, розгляд, вирішення [87, с. 12]. І. А. Шуміло також виділяє три стадії охоронних правовідносин: виникнення, конкретизація та реалізація. «Моментом виникнення є вчинення антиконкурентного правопорушення. Конкретизація юридичної відповідальності полягає у пізнанні правопорушення уповноваженими державними та посадовими особами. На цій стадії відбувається фіксація ознак правопорушення, попередня та офіційна кваліфікація, вибір окремого заходу юридичної відповідальності, постановка рішення у справі про правопорушення та вступ його в законну силу. ... Реалізація починається з моменту набуття законної сили актом правозастосовчого органу і скінчується після реалізації санкції» [278, с. 10–11]. Так само три стадії юридичної відповідальності виділяє Б. Т. Базилев: 1) становлення, 2) конкретизація и 3) реалізація [21, с. 90].

В. М. Лазарев пропонує такі стадії реалізації юридичної відповідальності: 1) виникнення конкретного правоохоронного правовідношення з факту правопорушення і притягнення винного до відповідальності; 2) етап остаточної констатації вини правопорушника і визначення міри юридичної відповідальності; 3) зазнання правопорушником покладених на нього правових втрат [132, с. 173].

М. Д. Шиндяпіна вказує на такі стадії юридичної відповідальності: 1) виникнення (з моменту здійснення правопорушення і до його виявленням компетентним державним органом або посадовцем); 2) конкретизація (з виявлення правопорушення і до набирання законної сили актом застосування

права); 3) реалізація (з моменту набрання законної сили правозастосовчим актом і до закінчення виконанням покарання) [276, с. 45–48].

Про двостадійність розвитку відносин матеріальної відповідальності, поділяючи думку І. С. Самощенка та М. Х. Фарукшина [201, с. 67], пише Є. С. Белінський: перша стадія – «визначення факту завдання шкоди або з'ясування обставин» – триває з моменту завдання шкоди підприємству до встановлення винного працівника та умов, необхідних для покладення на нього матеріальної відповідальності; друга стадія – «реалізація» – настає з моменту встановлення працівника, який своїми винними протиправними діями (бездіяльністю) завдав пряму дійсну шкоду підприємству, коли відбувається безпосередня реалізація норм трудового права, спрямованих на відновлення майнових прав підприємства і виконання працівником обов'язку відшкодувати шкоду [26, с. 108–109]. Більш узагальнено – стосовно охоронних відносин відповідальності як такої – формулює двостадійність Л. О. Сироватська: від об'єктивного факту правопорушення до встановлення його компетентними органами або визнання сторонами (перша стадія) і з цього моменту до закінчення реалізації санкції (друга стадія – стадія реалізації відповідальності) [216, с. 28–29]. Дуже схожим чином подає динаміку охоронних відносин дисциплінарної відповідальності у вигляді двох стадій В. І. Щербина: 1) від об'єктивного факту дисциплінарного проступку до встановлення його роботодавцем; 2) з моменту прийняття роботодавцем рішення про застосування до працівника правових заходів і до моменту їх реалізації [280, с. 94–95; 285, с. 101].

Як зазначає М. В. Данилова, на першій стадії роль охоронних правовідносин стимулююча – зазначені відносини гарантують встановлення наявності чи відсутності дисциплінарного проступку, його об'єктивних і суб'єктивних ознак. Але значення даних відносин полягає у встановленні об'єктивної істини – наявності складу дисциплінарного проступку. На другій стадії розвитку охоронних правовідносин вони набувають значення засобу реалізації дисциплінарної відповідальності. Реалізація настає з моменту

оцінки негативних дій працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, коли відбувається безпосередня реалізація норм трудового права, що направлені на те, щоб працівник зазнав несприятливих наслідків своєї неправомірної поведінки. На цій стадії головна роль охоронних відносин в тому, що відбувається подальша трансформація зв'язків між працівником і роботодавцем, яка спричиняє зміни їх юридичного стану. Ця стадія охоронних правовідносин несе за собою глобальне значення насамперед для працівника [71, с. 163].

Вважаємо, що виділенню стадій – і взагалі, будь-яких складових – того чи іншого явища має передувати визначення критеріїв та правил такого поділу. На жаль, далеко не завжди висновки про наявність тих чи інших стадій охоронних правовідносин супроводжуються з'ясуванням критеріїв їх виділення. Однак, наприклад, М. Д. Шиндяпіна зазначає, що основою виділення стадій юридичній відповідальності прийнято вважати міру пізнання вчиненого правопорушення уповноваженими органами, посадовими особами і зміни, що відбуваються в об'єкті правовідношення (правовому статусі правопорушника). Стадії юридичної відповідальності, на думку вченої, є співвідношенням певного обсягу прав і обов'язків особи з етапами пізнання правопорушення органами і посадовими особами [276, с. 39–40].

В загальному значенні стадія тлумачиться як «певний момент, період, етап у житті, розвитку кого-, чого-небудь, які мають свої якісні особливості» [207, с. 635]; «ступінь, період, етап у розвитку чого-небудь, що має свої якісні особливості» [95, с. 445]. Таким чином, стадію можна визначити як триваючий в часі стан певного явища, який характеризується певною стійкістю якісних характеристик цього явища. Відповідно, межею стадій слід вважати момент суттєвої зміни якісних характеристик явища.

На нашу думку, при визначенні та розмежуванні стадій охоронних трудових правовідносин слід послуговуватися такими правилами:

- 1) критерієм зміни стадій слід вважати зміни у елементах цих правовідносин;

2) критерієм зміни стадій не слід вважати зміни у ступені обізнаності про охоронні трудові правовідносини сторін цих правовідносин або суб'єкта правозастосування; за цим критерієм можливо виділяти певні стадії або етапи правозастосовчої діяльності; стадії розвитку охоронних правовідносин так само не слід ототожнювати із стадіями відповідного юридичного процесу (процедури), оскільки, як ми встановили раніше, охоронні правовідносини і процесуальні відносини існують паралельно та незалежно; в той же час слід враховувати, що саме процесуальні (процедурні) акти, якими верифікується існування охоронних правовідносин та приймається остаточне рішення про застосування заходів правового примусу, впливають на динаміку охоронних правовідносин (а так само і на динаміку процесуальних/процедурних правовідносин³³). Прикладом відповідної помилки вважаємо визначення стадії правовідносин юридичної відповідальності, пропоноване А. В. Кірсановою: «низка послідовних дій уповноважених державних органів і посадових осіб, спрямованих на реалізацію приписів норм права про виникнення, розвиток і припинення правовідносин юридичної відповідальності [106, с. 59]». Тут правовідносини юридичної відповідальності та їх стадії ототожнюються одночасно з юридичним процесом, з процесом правозастосування та з їх стадіями.

3) стадією слід вважати певний стан розвитку охоронних правовідносин, який має певну тривалість; не слід стадію ототожнювати з юридичними фактами, які породжують, змінюють чи припиняють правовідносини; юридичні факти є «вузловими точками», які можуть відокремлювати одну стадію правовідносин від іншої, знаменувати виникнення чи припинення правовідносин.

Послугуючись цими критеріями, спробуємо з'ясувати стадії охоронних трудових правовідносин.

Виникнення охоронних трудових правовідносин ми не можемо визнати їх стадією, як це роблять деякі вказані вище автори. Воно не є протяжним у часі та

³³ Останні, як правило, завершуються.

не може бути уявлене як певний якісно стійкий стан правовідносин. Момент виникнення охоронних правовідносин – це лише умовна точка часу, яка знаменує зміну онтологічного статусу правовідносин з небуття на буття; правовідносини відсутні до виникнення і наявні після нього; говорити ж про певний якісно відмінний стан правовідносин *під час* їх виникнення не доводиться. Виникнення охоронних трудових правовідносин, таким чином, є крайньою початковою межею першої стадії їх існування, а не самостійною стадією.

З моменту виникнення охоронні трудові правовідносини характеризуються наявністю вже всіх трьох елементів, однак деякі з них визначені не в повній мірі однозначно.

Так, суб'єкти охоронних трудових правовідносин абсолютно визначені вже з моменту їх виникнення: неважливо, чи усвідомлює наявність підстави виникнення охоронних трудових правовідносин та сам факт їх виникнення та чи інша сторона, чи відома особа порушника, чи відомі всі обставини порушення або іншої аномалії розвитку регулятивних трудових правовідносин тощо; коротше кажучи – неважливо, наскільки пізнаними є охоронні правовідносини.

Що ж стосується змісту та об'єкту охоронних трудових правовідносин, то на етапі після виникнення останніх вони виявляються лише відносно визначеними.

Зміст охоронних трудових правовідносин після їх виникнення характеризується наступним: 1) постає у вигляді неконкретизованого права та такого ж обов'язку щодо застосування та зазнання заходів трудо-правового примусу; 2) вказані охоронні права та обов'язки, заходи трудо-правового примусу не може бути реалізований в натурі без належної верифікації охоронних трудових правовідносин – як правило, у вигляді правозастосовчого акту інстанції охоронних трудових правовідносин.

Об'єкт охоронних трудових правовідносин – результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів

охоронного трудового правовідношення – на стадії після виникнення охоронних трудових правовідносин має онтологічний статус належного, але не існуючого. Об'єкт охоронних трудових правовідносин стане об'єктивною реальністю лише в разі реалізації охоронних трудових прав та обов'язків і відповідних заходів трудо-правового примусу, що на цій стадії ще не є можливим.

Отже можна зробити висновок, що перша стадія охоронних трудових правовідносин являє собою особливий стійкий якісний їх стан з моменту настання підстави їх виникнення і до прийняття правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу. На першій стадії зміст і об'єкт охоронних трудових правовідносин перебувають у недорозвиненому стані доти, доки охоронні трудові правовідносини не будуть верифіковані та конкретизовані – як правило, у правозастосовчому акті інстанції охоронних трудових правовідносин. Останнє слід вважати кінцевою точкою першої стадії розвитку охоронних трудових правовідносин.

Прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу, спричиняє суттєві зміни у елементах охоронних правовідносин, які дають підстави констатувати перехід до нової стадії розвитку охоронних трудових правовідносин.

По-перше, зміст охоронних трудових правовідносин набуває достатньої конкретизації. До прийняття рішення про застосування конкретного заходу трудо-правового примусу права та обов'язки, як правило, перебувають у стані невизначеності в силу: а) наявності в певних випадках можливості застосування альтернативних заходів примусу. Наприклад, за прогул до працівника може бути застосовано як догана, так і звільнення, однак лише одне з передбачених дисциплінарних стягнень, вибір якого залежить від розсуду роботодавця;

б) наявності дискреційних повноважень в інстанції охоронних трудових правовідносин. Наприклад, відповідно до ст. 137 КЗпП України [112], суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою; в) можливої залежності дійсного змісту охоронних прав та обов'язків від моменту прийняття правозастосовчого акту. Так, остаточний розмір оплати за вимушений прогул залежить від моменту ухвалення судового рішення та виконання роботодавцем вимог цього рішення – поновлення на роботі, видачі трудової книжки тощо.

По-друге, зміст охоронних трудових правовідносин, охоронні права та обов'язки набувають нової якості – здатності до реалізації, – яка, як правило, без наявності відповідного правозастосовчого акту відсутня. Так, вчинивши дисциплінарний проступок і створивши для себе абстрактний охоронний обов'язок зазнати впливу заходів дисциплінарної відповідальності, працівник самостійно не може піддатися такому впливові; так само і роботодавець не може застосувати вказані заходи інакше, як за відповідним (і, як правило, власним) правозастосовчим актом, прийнятим у встановленому законом порядку дисциплінарного провадження. Те саме стосується і правовідносин матеріальної відповідальності. Може здатися, що для випадку добровільного покриття шкоди працівником (ч. 5 ст. 130 КЗпП України [112]) сказане не зовсім справедливо. Однак, слід зазначити, що навіть в цьому випадку не можна обійтися від опосередкування добровільного виконання охоронного обов'язку тими чи іншими актами (зокрема, наказом роботодавця), які є вкрай необхідними для фіксації правомірності підстави отримання грошових коштів від працівника [Див.: 154, с. 556]. Обопільна згода сторін правовідносин щодо

добровільного покриття шкоди працівником по суті і є фактом остаточної верифікації існування охоронних трудових правовідносин матеріальної відповідальності.

Зазнає суттєвих змін і об'єкт охоронних трудових правовідносин. З моменту застосування заходу трудо-правового примусу та по мірі реалізації охоронних прав та обов'язків потенційний ефект заходів примусу втілюється в певну зміну правового становища суб'єктів охоронних трудових правовідносин, тобто в об'єкт охоронних трудових правовідносин; формування об'єкту охоронних трудових правовідносин поступово вичерпує їх зміст – аж до моменту, коли охоронні права та обов'язки будуть повністю реалізовані, а об'єкт повністю сформований.

Залежно від виду заходу трудо-правового примусу об'єкт охоронних трудових правовідносин формується за рахунок вичерпання їх змісту по-різному.

Так, в охоронних трудових правовідносинах, пов'язаних із застосуванням відновлювальних заходів трудо-правового примусу (заходів матеріальної відповідальності, заходів захисту) цей процес проходить такі етапи: а) після набрання чинності правозастосовчим актом неконкретизовані охоронні право та обов'язок щодо застосування та зазнання заходів трудо-правового примусу трансформуються у конкретний, із визначеним видом та мірою належної поведінки, обов'язок зобов'язаної сторони вчинити на користь уповноваженої сторони певні дії (відшкодувати шкоду, поновити на попередній роботі тощо). Правове становище сторін правовідносин, доповнене цим новим змістом, являє собою перший етап становлення об'єкту охоронних трудових правовідносин за рахунок вичерпання змісту цих правовідносин; б) далі відбувається одномоментна (наприклад, поновлення на роботі, оплата вимушеного прогулу одним платежем) або поступова (наприклад, поступове відшкодування шкоди, завданої роботодавцеві працівником) реалізація вказаного обов'язку зобов'язаної сторони вчинити на користь уповноваженої сторони певні дії – і, відповідно, одномоментне або поступове остаточне формування об'єкта

охоронних трудових правовідносин – бажаної зміни в правовому положенні сторін цих правовідносин, що є другим етапом становлення об'єкту охоронних трудових правовідносин за рахунок вичерпання змісту цих правовідносин.

Певною своєрідністю відрізняється формування об'єкта охоронних трудових правовідносин за рахунок вичерпання їх змісту в динаміці охоронних трудових правовідносин, які опосередковують каральні та запобіжні заходи примусу.

У випадку застосування звільнення як дисциплінарного стягнення або запобіжного заходу момент набрання законної сили правозастосовчим актом, момент застосування та реалізації заходу примусу – звільнення – та формування об'єкту охоронних правовідносин (яким буде зміна в правовому положенні сторін у вигляді припинення трудових правовідносин та відповідних прав і обов'язків) збігаються фактично в одній часовій точці. Тому друга стадія розвитку цих видів охоронних трудових правовідносин виявляється ніби «згорнутою» у часі, однак все одно вартою виділення.

У випадку застосування дисциплінарного стягнення або запобіжного заходу, не пов'язаного із звільненням, об'єкт охоронних трудових правовідносин формується поступово та рівномірно – з моменту накладення стягнення або застосування запобіжного заходу і до закінчення строку дії стягнення або запобіжного заходу – за рахунок перетерплювання зобов'язаним суб'єктом тих обмежень, обтяжень і заборон, які являють собою зміст відповідного трудо-правового заходу примусу.

Що стосується охоронних трудових правовідносин дисциплінарної відповідальності, не пов'язаних із звільненням, то їх динаміку на другій стадії часом подається через категорію стану дисциплінарної покараності [138, с. 88–91].

Вчення про стан правової покараності як такий розвивається в межах загальної теорії права. Традиційно та небезпідставно вважається, що стан покараності притаманний передусім каральним (штрафним) різновидам відповідальності [140, с. 90]. Однак, правильніше було б, на нашу думку,

говорити про те, що вони притаманні каральним (штрафним) різновидам відповідальності, заснованим на відносинах влади-підпорядкування (кримінальній, адміністративній, дисциплінарній). Адже, наприклад, каральна цивільно-правова відповідальність (штраф, пеня) не характеризуються станом покараності.

Стан покараності впливає із застосування заходів відповідальності (санкцій), передбачає певні невігідні зміни у правовому становищі особи і має триваючий характер [140, с. 90]. Характерною ознакою стану покараності є його строк, визначений законом, триваючий характер [140, с. 90].

Найбільш розробленим є кримінально-правове вчення про стан покараності (судимість). Розглянувши кілька доволі усталених визначень судимості, можна в загальних рисах з'ясувати сутність стану покараності. Так, судимість визначають як правовий стан особи, створений реалізацією кримінальної відповідальності, що виникає внаслідок засудження винної особи обвинувальним вироком суду за вчинення нею злочин до покарання, який виступає підставою для державного осуду і застосування до нього передбачених законом на протязі певного, законом встановленого перебігу часу, обмежень та втрат і відіграє роль сприяючого засобу досягнення і закріплення цілей покарання [57, с. 22].

Адміністративно-правова наука також приділяє увагу стану адміністративної покараності. Стан адміністративної покараності так само розглядається як новий несприятливий елемент правового статусу особи, який виникає у зв'язку із застосуванням до неї адміністративного стягнення на певний строк [Див.: 215, с. 25]. Правове значення зазначеного стану полягає в тому, що вчинення до закінчення цього строку нового правопорушення тягне підвищену адміністративну відповідальність [5, с. 26].

В трудовому праві України стан дисциплінарної покараності характеризується наступними ознаками.

Стан дисциплінарної покараності виникає передусім у зв'язку із притягненням працівника до дисциплінарної відповідальності, накладенням на

нього дисциплінарного стягнення. Стан покараності настільки тісно пов'язаний із відповідальністю, що іноді навіть застосовується в якості допоміжного критерію розмежування заходів відповідальності та інших заходів правового примусу [25, с. 8; 44, с. 118-119; 119, с. 153, 190; 137, с. 7].

Однак, стан дисциплінарної покараності – хоча і в обмеженому вигляді – виникає також і у зв'язку із застосуванням громадських стягнень, які не можна ототожнювати із дисциплінарною відповідальністю. Попереднє застосування громадських стягнень як альтернатива дисциплінарній відповідальності (ст. 152 КЗпП України [112]) створює можливість застосування дисциплінарного звільнення за наступне порушення трудової дисципліни (п. 3 ст. 40 КЗпП України [112]).

Правовий зміст стану дисциплінарної покараності поділяється на загальний та спеціальний. На суб'єктів загальної дисциплінарної відповідальності поширюються такі правообмеження стану покараності:

1) у разі вчинення протягом строку дисциплінарної покараності нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване звільнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України [112]);

2) протягом строку дисциплінарної покараності заходи заохочення до працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 151 КЗпП України [112]).

Стан покараності може бути більш обтяжливим для спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності. Так, наприклад, згідно чинного законодавства про державну службу, черговий ранг не може бути присвоєний державному службовцю, до якого протягом останнього року застосовувалися дисциплінарні стягнення (п. 4 Положення про ранги державних службовців [175]). А після набрання чинності (01.01.2016) новим Законом України «Про державну службу» [171] протягом строку дисциплінарної покараності також не здійснюватиметься просування по службі у вигляді призначення державного службовця на вищі посади (ст. 32 цього Закону). Крім того, строк дисциплінарної покараності не враховуватиметься при обчисленні строків

вислуги для присвоєння чергового рангу державного службовця (абз. 2 ч. 7 ст. 27 цього Закону).

За змістом стан дисциплінарної покараності, таким чином, суттєво відрізняється від стану адміністративної покараності та судимості.

Судимість має значно більше негативних правових наслідків, правообмежень. Судимість має не лише кримінально-правове значення (н., для кваліфікації майбутніх злочинів особи), але і загальноправове значення (н., заборона займати певні посади для осіб із судимістю) [Див.: 57, с. 25–76]. Дисциплінарна покараність, навпаки, передбачає лише негативні наслідки у сфері трудових (службово-трудова відносин)³⁴. Цим вона схожа із адміністративною покараністю, яка, за загальним правилом, що має лише кілька винятків³⁵, також має лише адміністративно-деліктне значення, яке полягає в тому, що вчинення нового проступку протягом строку адміністративної покараності може враховуватися при кваліфікації такого проступку.

Строк дії стану дисциплінарної покараності становить 1 рік як щодо загальної, так і щодо спеціальної дисциплінарної відповідальності. Цим він схожий зі станом адміністративної покараності, строк якого також є дорівнює 1 року.

Правове регулювання судимості, в свою чергу, передбачає значну диференціацію строків судимості, моменту початку їх перебігу та порядку обчислення (див. статті 89-90 КК України).

Тут варто зазначити, що доречною є пропозиція Т. М. Лежневої про можливість диференціації тяжкості дисциплінарних стягнень шляхом

³⁴ Звичайно, якби дотримуватися позиції про адміністративно-правову галузеву належність службово-трудова відносин, можна було б вести мову і про адміністративно-правові наслідки стану дисциплінарної покараності. Ми, однак, пристаємо на пануючу в Україні позицію про трудову галузеву належність службово-трудова відносин.

³⁵ Так, чинний (від 16.12.1993 № 3723-XII) і майбутній (від 17.11.2011 № 4050-VI) закони України «Про державну службу», а так само проект закони України «Про державну службу» № 2490 від 30.03.2015 передбачають неможливість прийняття на державну службу осіб, на яких протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного правопорушення.

встановлення різної тривалість стану покараності (наприклад, зауваження – 3 місяці, догана – 6 місяців, сувора догана – 12 місяців) [136, с. 285]. Такий підхід наразі може бути реалізований для систем спеціальних дисциплінарних санкцій, які передбачають одразу кілька заходів морально-правового впливу; а згодом – і для системи загальних дисциплінарних стягнень, до якої планується ввести санкцію «зауваження» (ч. 1 ст. 362 проекту Трудового кодексу України [189]).

З іншого боку, дисциплінарну покараність і судимість об'єднує можливість їх дострокового припинення (зняття). Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року (ч. 2 ст. 151 КЗпП України [112]).

Можливість дострокового припинення стану дисциплінарної покараності дає змогу індивідуалізувати дисциплінарну відповідальність на стадії реалізації конкретного заходу дисциплінарної відповідальності [Див.: 90, с. 164–168]. Це є вкрай важливим в умовах надзвичайно обмеженої різноманітності заходів загальної дисциплінарної відповідальності, коли індивідуалізувати дисциплінарну відповідальність на стадії вибору та накладення стягнення вкрай важко.

Однак, найбільш специфічною рисою стану дисциплінарної покараності, на нашу думку, є її функціональне навантаження та характер функціонального взаємозв'язку і співвідношення із дисциплінарною санкцією.

Серед функцій стану покараності виділяють виховно-виправну, превентивну [25, с. 8; 140, с. 90, 138, 139], каральну [134, с. 32]. За своїм призначенням стан покараності є ніби функціональним продовженням санкції. Особливого значення функціональна «допомога» стану покараності має для так званих «разових», «одномоментних» стягнень (покарань) [140, с. 138–139], до яких, зокрема, відносяться і морально-правові дисциплінарні стягнення (зауваження, догана, сувора догана). При їх застосуванні практично ототожнюються реалізація санкції і перебіг строку стану покараності [140,

с. 129]. Функціональне навантаження цих стягнень практично повністю реалізується не ними самими, а станом дисциплінарної покараності [286, с. 205–206]. Яскравою ілюстрацією тісного взаємозв'язку таких дисциплінарних стягнень і стану покараності є текстуальне їх ототожнення у КЗпП України [112] (ч. 3 ст. 151 КЗпП строк дисциплінарної покараності називає «строком дії дисциплінарного стягнення»).

Каральна (штрафна) функція стану дисциплінарної покараності реалізується завдяки тим правообмеженням, які складають його зміст (неможливість заохочення, просування по службі, можливість застосування суворіших стягнень за нові проступки тощо).

Превентивна функція виконується станом дисциплінарної покараності як на загальному, так і на приватному рівні. Загальна превенція стану покараності практично невіддільна від загальної превенції дисциплінарної санкції: всі працівники утримуються від вчинення проступків, зокрема, тому, що усвідомлюють можливість застосування санкції та виникнення стану дисциплінарної покараності. Ефективність загальної превенції стану дисциплінарної покараності прямо залежить від обтяжливості змісту дисциплінарної покараності. Приватна превенція стану дисциплінарної покараності забезпечується, по-перше, можливістю застосування суворіших стягнень за нові проступки, а по-друге – можливістю дострокового припинення стану дисциплінарної покараності за умови належної поведінки працівника.

Виховно-виправна функція стану дисциплінарної покараності опосередковується її впливом на свідомість працівника. Тут вкрай важливим є відчуття працівником справедливості, адекватності вчиненому проступку покарання і стану дисциплінарної покараності, що слідує за ним. Позитивному впливу на свідомість працівника найбільше сприяє своєчасне та справедливе застосування роботодавцем дострокового припинення стану дисциплінарної покараності. На жаль, не сприяє морально-виховній ефективності стану дисциплінарної покараності низький рівень диференціації санкцій загальної

дисциплінарної відповідальності та відсутність диференціації строку дисциплінарної покараності.

Таким чином, дисциплінарній покараності притаманний доволі значний вияв усіх функцій стану правової покараності. Цим вона схожа із судимістю³⁶ і відрізняється від адміністративної покараності (де переконливо переважає функція приватної превенції).

В свою чергу, від судимості та стану адміністративної покараності стан дисциплінарної покараності суттєво відрізняється тим, що в ньому реалізується не лише додаткові обмеження, пов'язані із застосуванням самотійного заходу відповідальності, а й основний зміст заходу юридичної відповідальності.

Таким чином, основними рисами стану дисциплінарної покараності є такі: 1) це один із видів правової покараності; 2) відрізняється особливими підставами виникнення, змістом, тривалістю, а головне – функціональним навантаженням; 3) дисциплінарній покараності притаманний доволі значний вияв усіх функцій стану правової покараності – виховно-виправної, превентивної, каральної. При цьому в окремих випадках функціональне навантаження дисциплінарної відповідальності як такої «переміщено» із санкції на стан покараності.

Стан дисциплінарної покараності можна визначити як тимчасову триваючу несприятливу зміну індивідуального правового статусу працівника, до якого було застосовано заходи дисциплінарної відповідальності або громадського стягнення, спрямовану на забезпечення виконання каральної (штрафної), превентивної та виховно-виправної функцій дисциплінарної відповідальності (її заходів).

³⁶ Втім, інтенсивність каральної функції судимості не є сталою. З одного боку, у випадку застосування позбавлення волі на значний строк каральна функція судимості затьмарюється суворістю кримінального покарання. А з іншого, у випадку застосування м'якіших покарань (у вигляді штрафу, громадських чи виправних робіт) судимість може виявитися для засудженого значно обтяжливішою, справляти більший каральний вплив, ніж кримінальне покарання. Інтенсивність же каральної функції дисциплінарної покараності є набагато стабільнішою.

Вважаємо за можливе охарактеризувати стан розвитку охоронних трудових обов'язків на другому етапі розвитку охоронних трудових правовідносин через категорію «стану правової примушеності», що є родовим поняттям по відношенню до «стану дисциплінарної покараності» та розуміється як тимчасову триваючу несприятливу зміну індивідуального правового статусу сторони трудових правовідносин, до якої було застосовано заходи трудо-правового примусу.

Під припиненням охоронних трудових правовідносин слід вважати одномоментну зміну онтологічного статусу цих правовідносин з буття до небуття. З огляду на це його не можна вважати стадією розвитку останніх.

Щодо моменту припинення охоронних правовідносин в літературі спостерігається відносна одностайність.

Так, І. В. Рукавішнікова зазначає, що припинення охоронних правовідносин, як правило, пов'язане із накладенням стягнення на порушника і відновленням порушених інтересів та прав [197, с. 139]. А. Ю. Ануфрієв пише, що застосування заходів відповідальності є результатом розвитку охоронного правовідношення: із застосування заходів відповідальності охоронні правовідносини припиняються [17, с. 126]. На думку О. А. Мусаткіної, охоронне правовідношення «припиняється, за загальним правилом, коли призначене правопорушнику покарання буде реалізовано» [152, с. 129].

Ми згодні з авторами, які вважають, що момент закінчення (припинення) охоронного правовідношення можна пов'язувати тільки з фактом повного виконання зобов'язаним суб'єктом покладеного на нього (юрисдикційним органом) юридичного обов'язку [110, с. 40; 147, с. 34].

Стосовно правовідносин дисциплінарної відповідальності, останні слід вважати припиненими з моменту припинення стану дисциплінарної покараності. Аналогічну думку стосовно охоронних кримінально-правових відносин та стану кримінальної покараності (судимості) висловлює О. О. Дудоров [74, с. 34].

При цьому припинення стану дисциплінарної покараності можливе у випадках: спливу строку дисциплінарної покараності; дострокового зняття дисциплінарного стягнення; припинення регулятивних трудових правовідносин.

Охоронні трудові правовідносини, в межах яких реалізуються примусові заходи у вигляді звільнення, є припиненими з моменту звільнення працівника.

Стосовно правовідносин матеріальної відповідальності, останні слід вважати припиненими з моменту повного відшкодування шкоди. Стосовно заходів захисту – з моменту повної реалізації заходів захисту (наприклад, щодо такого заходу захисту, як поновлення на роботі – з моменту видання наказу).

Щодо запобіжних заходів, то їх припинення пов'язується, як правило, із зникненням підстав до застосування цих заходів або зі спливом граничного строку, на який закон дозволяє застосування запобіжних заходів.

Крім того, можливе також і припинення охоронних трудових правовідносин без їх реалізації: 1) у разі спливу передбачених законом строків; йдеться про строки притягнення до дисциплінарної відповідальності, строки позовної давності при застосуванні заходів захисту та заходів матеріальної відповідальності; 2) у разі припинення регулятивних трудових правовідносин; 3) внаслідок дії зворотної сили в часі норм, що пом'якшують або скасовують дисциплінарну чи матеріальну відповідальність.

Таким чином, динаміка охоронних трудових правовідносин включає дві стадії: 1) перша стадія – з моменту виникнення охоронних трудових правовідносин до прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу; 2) друга стадія – з моменту прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу і до припинення охоронних трудових

правовідносин, яке, як правило, пов'язане із повною реалізацією охоронних права та обов'язків.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи викладене вище, слід акцентувати принципові положення цього розділу.

1. Об'єктом правовідносин, у тому числі охоронних трудових, слід вважати те, що змінюється (або зберігається незмінним – для деяких регулятивних правовідносин) в результаті реалізації правовідносин, за умови, що ця зміна (збереження існуючого стану) передбачалася (планувалася) суб'єктом правотворення як першочерговий очікуваний результат реалізації правовідносин.

2. Необхідно розрізняти та не допускати змішування чи ототожнення категорій «об'єкт охоронних правовідносин», «об'єкт правопорушення», «об'єкт регулятивних правовідносин». Дії суб'єктів охоронних правовідносин, фактичні суспільні відносини, норма права, регулятивні правовідносини, правовий інтерес не можуть розглядатися в якості об'єкта охоронних трудових правовідносин. Видається методологічно вдалим заснування пошуку дійсного об'єкта правовідносин, у тому числі охоронних трудових правовідносин, на віднайдені такого суб'єкта, що протистоїть йому в суб'єкт-об'єктному зв'язку. Суб'єктом по відношенню до об'єкта правовідносин виступає той суб'єкт, чия воля виражена в нормах і правилах, на підставі яких виникають правовідносини, визначається їх зміст, задаються параметри реалізації.

3. Об'єктом охоронних трудових правовідносин слід визнати результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) трудового правовідношення, покликаний усунути дисфункції в розвитку регулятивних

трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки. Внаслідок такого впливу досягається бажана зміна³⁷ в правовому статусі (правовому становищі) сторін охоронних правовідносин, яка усуває дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або долає їх наслідки.

4. Суд (інший юрисдикційний орган) не є суб'єктом охоронних трудових правовідносин; і це твердження не залежить ні від виду правового примусу, який утворює зміст цих правовідносин, ні від виду вимог, які може пред'являти уповноважена сторона правовідносин.

5. З огляду на те, що охоронні трудові правовідносини виникають у зв'язку із правопорушеннями або іншими передбаченими законом аномаліями розвитку регулятивних трудових правовідносин, не може бути сприйнята ідея про вольовий зміст охоронних трудових правовідносин: вони виникають незалежно від волі сторін. Від волі сторін може залежати лише реалізація змісту охоронних трудових правовідносин.

6. Суб'єктом охоронних правовідносин, який протистоїть працівникові, слід вважати роботодавця, розуміючи під ним юридичну або фізичну особу, яка використовує найману працю на підставі трудового договору. Ані «адміністрація», ані керівні органи та працівники роботодавця не є суб'єктами охоронних трудових правовідносин, що протистоять в них працівникові.

7. Поняття працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин може бути визначено так: «фізична особа, яка має трудову правосуб'єктність і є носієм суб'єктивних охоронних трудових прав або охоронних трудових обов'язків, які виникли у зв'язку із такими, що існують, існували або з необхідністю мали б виникнути, регулятивними індивідуальними трудовими відносинами між нею та роботодавцем та/або у зв'язку із первинними охоронними правовідносинами між нею та роботодавцем».

³⁷ Бажана, така що відповідає волі передусім того суб'єкта, який протистоїть об'єкту правовідносин в суб'єктно-об'єктному зв'язку. Можна вважати, що в разі вдалого правового регулювання зміна в правовому статусі сторін має відповідати й інтересам та очікуванням уповноваженої сторони правовідносин.

8. Для позначення суб'єкта, який у формі юридичного процесу або юридичної процедури здійснює правозастосування у сфері охоронних трудових відносин (встановлює їх наявність, кваліфікує та застосовує ту чи іншу охоронну норму) пропонуємо застосовувати термін «інстанція охоронних трудових правовідносин». Інстанція охоронних трудових правовідносин може співпадати із роботодавцем, коли він виступає в якості уповноваженої сторони охоронних трудових правовідносин та застосовує заходи трудо-правового примусу самостійно, без звернення до сторонніх юрисдикційних органів. Однак жоден суб'єкт не може бути віднесений до суб'єктивного складу охоронних трудових правовідносин лише на тій підставі, що він є їх інстанцією.

9. Необхідно запровадити правонаступництво на стороні працівника у охоронних трудових правовідносинах, пов'язаних із оплатою вимушеного прогулу.

10. Зміст охоронних трудових правовідносин може бути розкритий як через категорію прав та обов'язків, так і через категорію трудо-правового примусу. Характеристика змісту охоронних правовідносин як прав та обов'язків, з одного боку, та заходів правового примусу, – з іншого, не є взаємно суперечливими, а лише характеризують зміст охоронних правовідносин з різних точок зору, а якщо точніше – то з різним ступенем конкретизації. Дійсно, змістом охоронних правовідносин є саме права і обов'язки, але якщо поглянути конкретніше – права та обов'язки саме щодо застосування та зазнання заходів правового примусу.

11. Зміст охоронних трудових правовідносин складають права та обов'язки щодо заходів трудо-правового примусу: право уповноваженого суб'єкта застосувати (ініціювати застосування) заходи трудо-правового примусу та обов'язку зобов'язаного суб'єкта зазнати впливу заходів трудо-правового примусу. Вказані права і обов'язки є змістом нового охоронного правовідношення, а не потенційними елементами регулятивного правовідношення, які «приховані» у ньому в «потенційному» стані.

12. До змісту охоронних трудових правовідносин не входять права та обов'язки процесуального характеру. Не заперечуючи факту тісного зв'язку правовідносин, а особливо їх «юридичного змісту» – прав та обов'язків – із фактичною, юридично значущою поведінкою суб'єктів цих правовідносин, не можемо погодитися із включенням фактичної поведінки до змісту правовідносин. Те, що називають «фактичним змістом» правовідносин правильніше кваліфікувати як юридичні факти.

13. Право на захист в розумінні однієї із правомочностей суб'єктивного регулятивного трудового права; в розумінні права на звернення до суду; в розумінні права на задоволення вимоги, пред'явленої до суду не може розглядатися в якості елемента змісту охоронних трудових правовідносин. Лише тлумачення «права на захист» як права на застосування (ініціювання застосування) заходів правового примусу може бути застосоване для характеристики змісту охоронних трудових правовідносин через категорію права на захист.

14. Єдине, чим може бути ускладнений простий (за загальним правилом) зміст охоронних трудових правовідносин, – це альтернативний характер права уповноваженого суб'єкта та обов'язку зобов'язаного суб'єкта щодо застосування заходу примусу. Подано пропозиції щодо розширення та удосконалення правового регулювання охоронних трудових правовідносин з альтернативним змістом.

15. На підставі розроблених критеріїв виділено дві стадії охоронних трудових правовідносин: 1) перша стадія – з моменту виникнення охоронних трудових правовідносин до прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу; 2) друга стадія – з моменту прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного

виду і міри правового примусу і до припинення охоронних трудових правовідносин, яке, як правило, пов'язане із повною реалізацією охоронних права та обов'язків. Показана динаміка змісту та об'єкту охоронних трудових правовідносин в межах вказаних стадій.

16. Виникнення та припинення охоронних трудових правовідносин не можуть розглядатися в якості їх стадій.

17. Охоронні трудові правовідносини є новими правовідносинами, а не результатами трансформації (перетворення) регулятивних трудових правовідносин. Охоронні трудові правовідносини виникають на підставі та з моменту настання (вчинення) матеріально-правових юридичних фактів – трудових правопорушень або інших передбачених законом аномалій розвитку регулятивних трудових правовідносин. Виникнення охоронних трудових правовідносин не може ставитися в залежність від будь-яких інших юридичних фактів (виявлення правопорушення, початок юридичного процесу, вчинення певних процесуальних дій тощо), які темпорально сліднують за вказаними вище.

18. Стан дисциплінарної покараності характеризує стан розвитку охоронних трудових обов'язків на другому етапі розвитку охоронних трудових правовідносин дисциплінарної відповідальності. Стан дисциплінарної покараності можна визначити як тимчасову триваючу несприятливу зміну індивідуального правового статусу працівника, до якого було застосовано заходи дисциплінарної відповідальності або громадського стягнення, спрямовану на забезпечення виконання каральної (штрафної), превентивної та виховно-виправної функцій дисциплінарної відповідальності (її заходів). Вважаємо за можливе охарактеризувати стан розвитку охоронних трудових обов'язків на другому етапі розвитку охоронних трудових правовідносин через категорію «стану правової примушеності», що є родовим поняттям по відношенню до «стану дисциплінарної покараності» та розуміється як тимчасову триваючу несприятливу зміну індивідуального правового статусу сторони трудових правовідносин, до якої було застосовано заходи трудо-правового примусу.

ВИСНОВКИ

На основі комплексного використання основних методів наукового пізнання, досягнень загальної теорії права, трудового права, інших галузевих наук розв'язано важливе наукове завдання, а саме: з'ясовано сутність та особливості охоронних трудових правовідносин, їх систему, різновиди, місце в предметі трудового права, структуру та динаміку; вирішено інші окремі теоретичні, методологічні та практичні питання охоронних трудових правовідносин. Розроблені та сформульовані проекти норм трудового права, спрямовані на удосконалення правового регулювання охоронних трудових відносин.

Найбільш вагомі теоретичні результати дисертаційного дослідження:

1. Охоронні трудові правовідносини – це 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.

2. Основними істотними ознаками охоронних трудових правовідносин є:

- 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.

3. 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 працівника; б) матеріальної відповідальності роботодавця; II. охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту. III. охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням запобіжних заходів.

4. Не можуть бути включені до обсягу поняття охоронних трудових правовідносин: 1) процесуальні правовідносини, які опосередковують конкретизацію та реалізацію матеріальних охоронних трудових правовідносин (правовідносини з розгляду та вирішення трудових спорів); 2) відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Так само характеристика охоронних трудових правовідносин у всіх аспектах (зміст, суб'єкти, динаміка) має бути звільнена від елементів процесуального.

5. Охоронні трудові правовідносини є приватно-правовими, односторонніми, відносними та конкретними. Охоронні трудові правовідносини можуть бути класифіковані за критеріями, що застосовні лише (або передусім) до охоронних правовідносин: 1) за ознакою необхідності для їх розвитку процесуальних правовідносин; 2) за видом правового примусу; 3) за характером дій зобов'язаного суб'єкта (особливістю класифікації охоронних правовідносин за цим критерієм є виділення не лише активних і пасивних правовідносин, а й охоронних правовідносин перетерплювання). Окремо слід наголосити на обґрунтованих в дисертації класифікаціях охоронних трудових правовідносин: 1) за ознакою регулятивного чи охоронного характеру забезпечуваних правовідносин пропонується виділяти: а) первинні охоронні трудові правовідносини, підставою виникнення яких є дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин; б) вторинні охоронні трудові

правовідносини, підставою виникнення яких зумовлене вже дефектами в розвитку первинних охоронних трудових правовідносин; 2) за ознакою галузевої належності відповідних регулятивних правовідносин, нормальний розвиток яких забезпечують охоронні трудові правовідносини, пропонується виділяти: а) внутрішні, які забезпечують нормальний розвиток трудових регулятивних правовідносин; б) зовнішні, які забезпечують нормальний розвиток регулятивних правовідносин іншої галузевої належності.

6. Охоронні трудові правовідносини є відносинами, тісно пов'язаними з власне трудовими, похідними від них; охоронні трудові правовідносини є новими правовідносинами, а не результатами трансформації (перетворення) регулятивних трудових правовідносин.

7. Об'єктом охоронних трудових правовідносин слід визнати результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) трудового правовідношення, покликаний усунути дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки.

8. Суб'єктами охоронних трудових правовідносин є працівник та роботодавець. Поняття працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин може бути визначено так: «фізична особа, яка має трудову правосуб'єктність і є носієм суб'єктивних охоронних трудових прав або охоронних трудових обов'язків, які виникли у зв'язку із такими, що існують, існували або з необхідністю мали б виникнути, регулятивними індивідуальними трудовими відносинами між нею та роботодавцем та/або у зв'язку із первинними охоронними правовідносинами між нею та роботодавцем». Суб'єкт, який у формі юридичного процесу або юридичної процедури здійснює правозастосування у сфері охоронних трудових відносин (встановлює їх наявність, кваліфікує та застосовує ту чи іншу охоронну норму), на позначення якого пропонується використовувати термін «інстанція» охоронних трудових правовідносин, як такий не є суб'єктом охоронних трудових правовідносин. Хоча можливе поєднання в одній особі

уповноваженого суб'єкта охоронних трудових правовідносин та інстанції охоронних трудових правовідносин.

9. Зміст охоронних трудових правовідносин складають права та обов'язки щодо заходів трудо-правового примусу: право уповноваженого суб'єкта застосувати (ініціювати застосування) заходи трудо-правового примусу та обов'язку зобов'язаного суб'єкта зазнати впливу заходів трудо-правового примусу. Вказані права і обов'язки є змістом нового охоронного правовідношення, а не потенційними елементами регулятивного правовідношення, які «приховані» у ньому в «потенційному» стані. До змісту охоронних трудових правовідносин не входять права та обов'язки процесуального характеру, фактична поведінка суб'єктів. Єдине, чим може бути ускладнений простий (за загальним правилом) зміст охоронних трудових правовідносин, – це альтернативний характер права уповноваженого суб'єкта та обов'язку зобов'язаного суб'єкта щодо застосування заходу примусу.

10. Стадіями охоронних трудових правовідносин є: 1) перша стадія – з моменту виникнення охоронних трудових правовідносин до прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу; 2) друга стадія – з моменту прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу і до припинення охоронних трудових правовідносин, яке, як правило, пов'язане із повною реалізацією охоронних права та обов'язків. В цих стадіях відображено динаміку змісту та об'єкту охоронних трудових правовідносин: протягом першої стадії відбувається остаточно формування змісту, який, вичерпуючись реалізацією прав та виконанням обов'язків, утворює об'єкт охоронних трудових правовідносин на другій стадії.

11. Охоронні трудові правовідносини виникають на підставі та з моменту настання (вчинення) матеріально-правових юридичних фактів – трудових правопорушень або інших передбачених законом аномалій розвитку регулятивних трудових правовідносин. Виникнення охоронних трудових правовідносин не може ставитися в залежність від будь-яких інших юридичних фактів (виявлення правопорушення, початок юридичного процесу, вчинення певних процесуальних дій тощо), які темпорально слідують за вказаними вище.

12. Стан розвитку охоронних трудових обов'язків на другому етапі розвитку охоронних трудових правовідносин може бути описаний через категорію «стану правової примушеності», під яким розуміється тимчасова триваюча несприятлива зміна індивідуального правового статусу сторони трудових правовідносин, до якої було застосовано заходи трудо-правового примусу. Різновидом стану правової примушеності є більш усталена в науці категорія стану дисциплінарної по караності, яку пропонується розуміти як тимчасову триваючу несприятливу зміну індивідуального правового статусу працівника, до якого було застосовано заходи дисциплінарної відповідальності або громадського стягнення, спрямовану на забезпечення виконання каральної (штрафної), превентивної та виховно-виправної функцій дисциплінарної відповідальності (її заходів).

Найбільш вагомі практичні результати дисертаційного дослідження:

Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання охоронних трудових правовідносин із альтернативним змістом. Обґрунтовано запровадження правонаступництва на стороні працівника у охоронних трудових правовідносинах, пов'язаних із оплатою вимушеного прогулу та подібних виплат.

У зв'язку із цим пропонується:

1. назву статті 1227 Цивільного кодексу України викласти в такій редакції:

«Право на одержання сум заробітної плати, виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання

нижчеоплачуваної роботи, пенсії, стипендії, аліментів, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві»;

2. статтю 1227 Цивільного кодексу України доповнити частиною 2 такого змісту:

«2. Право на одержання виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу, різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, а також компенсації, передбаченої ч. 4 ст. 235 Кодексу законів про працю України, а так само відповідне право вимоги до роботодавця, які належали спадкодавцеві, але не були повністю реалізовані ним за життя, належать членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини, незалежно від пред'явлення спадкодавцем за життя вимог до роботодавця про здійснення цих виплат.»;

3. частину 4 статті 235 Кодексу законів про працю України викласти в такій редакції:

«4. У разі незаконного звільнення працівника суд за вимогою працівника замість поновлення на роботі приймає рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.»;

4. статтю 235 Кодексу законів про працю України доповнити після частини 6 частиною 7, 8 та 9 такого змісту:

«У разі смерті працівника право на одержання виплат та компенсацій, передбачених частинами 1–6 цієї статті, а так само відповідне право вимоги до роботодавця, які належали померлому працівникові, але не були повністю реалізовані ним за життя, належать членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини, незалежно від пред'явлення спадкодавцем за життя вимог до роботодавця про здійснення цих виплат, у тому числі шляхом звернення із заявою до органу, який розглядає трудовий спір. Положення цієї частини застосовуються до вимог, передбачених частиною 4 цієї статті, у

випадку, коли працівник за життя заявив вимогу про виплату компенсації замість поновлення на роботі.

Для реалізації прав, передбачених частиною 7 цієї статті, члени сім'ї померлого працівника, а у разі їх відсутності – його спадкоємці, мають право звертатися до органу, який розглядає трудовий спір із вимогою про визнання факту звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу та стягнення виплат та компенсацій, передбачених частинами 1–3, 5–6 цієї статті.

Для реалізації прав, передбачених частинами 7–8 цієї статті, члени сім'ї померлого працівника, а у разі їх відсутності – його спадкоємці, мають право звертатися до органу, який розглядає трудовий спір також і з вимогами про визнання недійсними умов договорів про працю та/або умов колективного договору.»;

5. частину 7 статті 235 Кодексу законів про працю України, відповідно, вважати частиною десятою;

6. статтю 236 Кодексу законів про працю України доповнити частиною 2 такого змісту:

«У разі смерті працівника після набрання законної сили рішенням про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, у виконанні якого допущено затримку, орган, який розглядав трудовий спір, виносить ухвалу про виплату середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки членам сім'ї померлого працівника, а у разі їх відсутності – його спадкоємцям. Час затримки для цілей цієї частини визначається як проміжок часу між моментом закінчення строку поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника та тією із наступних подій, що настала раніше: а) виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника; б) смерть працівника.»;

7. відповідні зміни внести до проекту Трудового кодексу України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдулаев М. И. Теория государства и права : Учебник / М. И. Абдулаев. – М. : Финансовый контроль, 2004 – 410 с.
2. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). – М. : Юридическая литература, 1969. – 176 с.
3. Авер'янов В. Б. Реформування українського адміністративного права: черговий етап / В. Б. Авер'янов // Право України. – 2000. – № 7. – С. 6–8.
4. Агарков М. М. Обязательство по советскому гражданскому праву / М. М. Агарков. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1940. – 192 с.
5. Адміністративна відповідальність в Україні : Навчальний посібник / За заг. ред. А. Т. Комзюка. 2-е вид., перероб. і доп. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 99 с.
6. Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР / Ю. С. Адушкин. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та., 1986. – 128 с.
7. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1955. – 176 с.
8. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров – М. : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.
9. Александров Н. Г. Юридическая норма и правоотношение : Сокращенная стенограмма доклада, прочитанного на научной сессии института 6 мая 1946 г. / Н. Г. Александров. – М. : Московский юридический институт, 1947. – 27 с.
10. Алексеев С. С. Государство и право. Начальный курс / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1996. – 192 с.
11. Алексеев С. С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т. 1 / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 360 с.
12. Алексеев С. С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т. 2 / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – 360 с.

13. Алексеев С. С. Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права : Курс лекций в 2-х томах. Т. 1 / С. С. Алексеев. – Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. – 396 с.
14. Алексеев С. С. Собрание сочинений. В 10 т. [+Справоч. том]. Том 3: Проблемы теории права : Курс лекций / С. С. Алексеев. – М.: Статут, 2010. – 781 с.
15. Андреев В. С. Проблемы общей части советского трудового права / В. С. Андреев, А. С. Пашков, О. В. Смирнов, В. И. Смолярчук // Правоведение. – 1980. – № 2. – С. 64–71.
16. Андреев Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2010. – 464 с.
17. Ануфриев А. Ю. Теоретические и практические аспекты реализации гражданской процессуальной ответственности : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / А. Ю. Ануфриев. – Саратов, 2014. – 266 с.
18. Ахметов А. Трудовое право Республики Казахстан : Учебник / А. Ахметов, Г. Ахметова. – Алматы: «Нур-пресс», 2005. – 455 с.
19. Бабаев А. Б. Проблемы общего учения о гражданском правоотношении / А. Б. Бабаев, В. А. Белов // Гражданское право: актуальные проблемы теории и практики / под общ. ред. В. А. Белова. – М. : Юрайт-Издат, 2008. – 993 с. – С. 197–263.
20. Базылев Б. Т. Об институте юридической ответственности / Б. Т. Базылев // Советское государство и право. – 1975. – № 1. – С. 110–115.
21. Базылев Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) / Б. Т. Базылев. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та; 1985. – 120 с.
22. Барабаш А. Т. Трудовое правоотношение и дисциплинарная ответственность / А. Т. Барабаш // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. – М. : Изд-во ИГиП АН СССР, 1978. – 275 с. – С. 157–161.
23. Басин Ю. Г. Вопросы советского жилищного права / Ю. Г. Басин. – Алма-Ата, 1963. – 244 с.

24. Батанова Н. М. Конституційно-правова відповідальність як вид конституційно-правових відносин / Н. М. Батанова // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 2 – С. 60–66.
25. Бахрах Д. Н. Вопросы системы административных наказаний / Д. Н. Бахрах // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2009. – № 7. – С. 7–13.
26. Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища шк., 1984. – 167 с.
27. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
28. Борисов Г. А. Теория государства и права : учебник / Г. А. Борисов. – Белгород : Изд-во БелГУ, 2007. – 292 с. – С. 228.
29. Братко А. Г. Запреты в советском праве / А. Г. Братко. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1979. – 92 с.
30. Братусь С. Н. О соотношении гражданской правоспособности и субъективных гражданских прав / С. Н. Братусь // Советское государство и право. – 1949. – № 8. – С. 30–37.
31. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность. Очерк теории / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1976. – 215 с.
32. Бурак В. Поняття права на захист трудових прав працівників / В. Бурак // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2006. – Випуск 43. – 368 с. – С. 216–221.
33. Бутнев В. В. Несколько замечаний к дискуссии о теории охранительных правоотношений / В. В. Бутнев // Вопросы теории охранительных правоотношений : Материалы научной конференции. – Ярославль : Изд-во Яросл. ун-та, 1991. – 46 с. – С. 7–10.
34. Бутнев В. В. Организационные правоотношения и гражданский процесс / В. В. Бутнев // Юридические записки Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Вып. 14 : Актуальные проблемы юридического процесса. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. – 393 с. – С. 45–71.

35. Бутнев В. В. Понятие механизма защиты субъективных гражданских прав / В. В. Бутнев // Механизм защиты субъективных гражданских прав : Сборник научных трудов. – Ярославль : Изд-во Яросл. ун-та, 1990. – 164 с. – С. 5–17.

36. Бутнев В. В. Понятие предмета процессуальной деятельности в суде и арбитраже / В. В. Бутнев // Предмет процессуальной деятельности в суде и арбитраже : Сборник научных трудов. – Ярославль: Изд-во Яросл. ун-та, 1985. – 120 с. – С. 3–13.

37. Бутнев В. В. Правоотношение юридической ответственности / В. В. Бутнев // Юридические записки Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Вып. 11 : Правоотношения. – Ярославль : ЯрГУ, 2007. – 107 с. – С. 28–41.

38. Вавженчук С. Я. Об'єкт захисного трудового правовідношення: експериментальний анклав / С. Я. Вавженчук // Підприємництво, господарство і право. –2014. – № 11. – С. 26–29.

39. Вавженчук С. Я. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин / С. Я. Вавженчук // Підприємництво, господарство і право. –2015. – № 5. – С. 16–19.

40. Вавженчук С. Я. Проблеми розуміння сутності попереджувально-охоронних трудових правовідносин / С. Я. Вавженчук // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – 376 с. – С. 72–74.

41. Вавженчук С. Я. Сутність та зміст захисту й охорони трудових прав у законодавстві України / С. Я. Вавженчук // Юридична наука і практика. – 2011. – № 1. – С. 89–94.

42. Вавженчук С. Я. Трудова правосуб'єктність: антиномії праворозуміння / С. Я. Вавженчук // Підприємництво, господарство і право. – 2015. – № 6. – С. 3–6.

43. Ваганова І. М. Запобіжні заходи у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. М. Ваганова. – Х., 2010. – 200 с.
44. Ваганова І. М. Класифікація запобіжних заходів у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 2. – С. 118–122.
45. Варул П. А. Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности / П. А. Варул. – Таллинн : Ээсти раамат, 1986. – 152 с.
46. Венгеров А. Б. Теория государства и права : Учебник / А. Б. Венгеров. – 2-е изд. – М. : Омега-Л, 2005. – 608 с.
47. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : Монография / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1995. – 136 с.
48. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С. В. Венедіктов. – К. : Алерта, 2012. – 368 с.
49. Виноградов В. А. Конституционно-правовая ответственность: системное исследование : автореф. дисс. ... доктора юрид. наук : 12.00.02 / В. А. Виноградов. – Москва, 2005. – 45 с.
50. Витрук Н. В. Общая теория юридической ответственности : Монография / Н. В. Витрук. – М. : РАП, 2008. – 324 с.
51. Вишневский А. Ф. Общая теория государства и права : учебник / А. Ф. Вишневский, Н. А. Горбатов, В. А. Кучинский; Под общ. ред. В. А. Кучинского. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит-ры, 2006. – 656 с.
52. Вишновецька С. В. Концептуальні підходи до розуміння поняття трудових правовідносин / С. В. Вишновецька // Правові відносини: проблеми теорії та практики : Зб. наук. праць : Матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 лист. 2013 р.) / за заг. ред. В. П. Нагребельного, Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 264 с. – С. 63–66.

53. Вошатко А. В. Кто является обязанным лицом по притязанию из ст. 619 ГК РФ? / А. В. Вошатко // Защита прав и охраняемых законом интересов в судебном порядке : Сборник научных трудов. – Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2002. – 176 с. – С. 119–123.

54. Гаращук В. М. Актуальні проблеми боротьби з корупцією в Україні : монографія / В. М. Гаращук, А. О. Мухатаєв. – Х. : Право, 2010. – 144 с.

55. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 310 с. – С. 159.

56. Гладушко О. О. Предмет та метод трудового права / О. О. Гладушко // Приватне право в умовах глобалізації: традиційні цінності та європейські перспективи : збірник наукових праць / за ред. П. М. Шапірка, І. Г. Оборотова. – Миколаїв : Іліон, 2014. – 292 с. – С. 79–83.

57. Голіна В. В. Судимість : Монографія / В. В. Голіна. – Харків : «Харків юридичний», 2006. – 384 с.

58. Горлач М. Ю. Права и обязанности субъектов юридической ответственности в современном российском законодательстве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. Ю. Горлач. – М., 2002. – 162 с.

59. Горшенев В. М. Контроль как правовая форма деятельности / В. М. Горшенев, И. Б. Шахов. – М. : Юрид. лит., 1987. – 176 с.

60. Горяйнов А. М. Примус і цивільно-правова відповідальність / А. М. Горяйнов // Вісник Верховного Суду України. – 2012. – № 3(139). – С. 36–39.

61. Гражданское право : в 3-х. т. 1 / Е. Н. Абрамова, Н. Н. Аверченко, Ю. В. Байгушева и др. ; под ред. А. П. Сергеева. – М. : Проспект, 2010 – 1008 с.

62. Гражданское право : учебник / под ред. М. М. Агаркова, Д. М. Генкина. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1944. – Т. 1. – 419 с.

63. Грачева Е. Ю. Проблемы правового регулирования государственного финансового контроля : дисс. ... докт. юрид. наук.: 12.00.12 / Е. Ю. Грачева. – М., 2000. – 371 с.

64. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. – М. : Статут, 2000. – 411 с.
65. Грובה А. Трудові спори про поновлення на роботі: поняття та ознаки / А. Грובה // Публічне право. – 2013. – № 1(9). – С. 353–59.
66. Груздев В. В. Элементы охранительного обязательства / В. В. Груздев // Юридическая наука. – 2012. – № 2. – С. 66–70.
67. Гурвич М. А. Судебное решение. Теоретические проблемы / М. А. Гурвич // Гурвич М. А. Избранные труды : в двух томах. – Краснодар : Совет Кубань, 2006. – Т. 1. – 672 с.
68. Гурина Ю. О. Проблемы трудового процессуального права как самостоятельной отрасли российского права : автореф дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. О. Гурина. – Пермь, 2006. – 22 с.
69. Гусов К. Н. Трудовое право России : Учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК «Велби», Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
70. Данилова М. В. Поняття охоронних відносин у трудовому праві / М. В. Данилова // Право: історія, теорія, практика : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 14-15 березня 2014 року). – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2014. – 180 с. – С. 80–82.
71. Данилова М. В. Роль охоронних і організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / М. В. Данилова // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 162–168.
72. Дворник С. І. Щодо ролі державного нагляду та контролю в сучасному трудовому праві України / С. І. Дворник // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2013. – № 1062. – «Серія Право». Випуск 14. – С. 261–263.
73. Дмитрик О. О. Зміст та класифікація фінансових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / О. О. Дмитрик. – Харків, 2003. – 187 с.
74. Дудоров О. О. Кримінальна відповідальність: аналіз основних наукових концепцій / О. О. Дудоров // Дудоров О. О. Вибрані праці з

кримінального права. – Луганськ : РВВ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2010. – 952 с. – С. 81–93.

75. Дутко А. Функціональна характеристика юридичних конструкцій / А. Дутко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. – 2014. – № 782. – С. 158–162.

76. Елисейкин П. Ф. Гражданские процессуальные правоотношения / П. Ф. Елисейкин. – Ярославль, 1975. – 93 с.

77. Елисейкин П. Ф. О понятии и месте охранительных отношений в механизме правового регулирования / П. Ф. Елисейкин // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности в СССР. Вып. 1. – Ярославль, 1975. – С. 5–10.

78. Елисейкин, П.Ф. Соотношение общего понятия юридического процесса и организационных форм реализации материального права / П.Ф. Елисейкин // Труды ВЮЗИ. Проблемы соотношения материального и процессуального права. – М., 1980. – 156 с. – С. 26–37.

79. Ем В. Категория обязанности в советском гражданском праве (вопросы теории) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / В. Ем. – М., 1981. – 209 с.

80. Ермолова О. Н. Нематериальные блага и их защита : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / О. Н. Ермолова. – Саратов, 1998. – 150 с.

81. Жолнович О. І. Система трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. І. Жолнович. – Львів., 2008. – 194 с.

82. Завадская Л. Н. Механизм реализации права / Л. Н. Завадская. – М. : Наука, 1992. – 288 с.

83. Загальна теорія держави і права : Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Харків : Право, 2009. – 584 с.

84. Запорожець О. М. Механізм регулювання охоронних відносин у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Запорожець. – Луганськ, 2012. – 189 с.
85. 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.
86. Заржицький О. С. Юридична відповідальність в трудовому праві України : Монографія / О. С. Заржицький. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2009. – 144 с.
87. Зеленцов А. Б. Теоретические основы правового спора : автореф. дисс. ... д-р юрид. наук : 12.00.01 / А. Б. Зеленцов. – М., 2005. – 42 с.
88. Земельное право : учебник / под ред. Г. Е. Быстрова, Р. К. Гусева. – М. : Велби, Проспект, 2006. – 712 с.
89. Зражевская Т. Д. Ответственность по советскому государственному праву / Т. Д. Зражевская // Правоведение. – 1975. – № 3. – С. 80–86.
90. Иванов А. А. Индивидуализация юридической ответственности. Правовые и психологические аспекты / А. А. Иванов. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. – 192 с.
91. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
92. Ильин А. В. Предмет судебной деятельности и защита прав участников бюджетных правоотношений : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / А. В. Ильин. – СПб., 2010. – 26 с.
93. Иоффе О. С. Правоотношение по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе. – Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1949. – 143 с.
94. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве / В. Б. Исаков. – М. : Юрид. лит., 1984. – 144 с.
95. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / А. О. Івченко. – Харків : Фоліо, 2002. – 540 с.

96. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. Ю. Івчук. – Луганськ, 2004. – 175 с.
97. Канзафарова І. С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03 / І. С. Канзафарова. – К., 2007. – 453 с.
98. Карасева М. В. Финансовое право. Общая часть / М. В. Карасева. – М. : Юристъ, 1999. – 252 с.
99. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Госюриздат, 1958. – 173 с.
100. Кархалев Д. Н. Концепция охранительного гражданского правоотношения : дисс. ... доктора юрид. наук. : 12.00.03 / Д. Н. Кархалев. – Екатеринбург, 2010. – 407 с.
101. Кейзеров Д. М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. М. Кейзеров. – Пермь, 2005. – 151 с.
102. Кечекьян С. Ф. Нормы права и правоотношения // Советское государство и право / С. Ф. Кечекьян. – 1955. – № 2. – С. 23–32.
103. Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С. Ф. Кечекьян. – М. : Издательство АН СССР, 1958. – 187 с.
104. Киримова Е. А. Правовой институт: понятие и виды / Е. А. Киримова. – Саратов, 2000. – 55 с.
105. Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс : Навч. Посіб / В. М. Кириченко, О. М. Куракін. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 264 с.
106. Кирсанова А. В. Понятие стадии правоотношения юридической ответственности / А. В. Кирсанова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: юридические науки. – 2009. – № 2(5). – С. 56–60.

107. Кирсанова А. В. Правоотношения юридической ответственности : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. В. Кирсанова. – Тамбов, 2009. – 26 с.

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

109. Коваль Л. В. Административно-деликтное отношение / Л. В. Коваль. – Киев : Вища шк., 1979. – 230 с.

110. Ковальська В. В. Сутність та зміст охоронних адміністративно-правових відносин у діяльності суду / В. В. Ковальська // Право.ua. – 2014. – № 1. – С. 38–43.

111. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35-36. – № 37. – ст. 446.

112. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.

113. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – ст. 1007.

114. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – додаток до № 51. – ст. 1122.

115. Кожевников А. И. Субъекты юридической ответственности : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. И. Кожевников. – М, 2004. – 172 с.

116. Кожевников О. А. Юридическая ответственность в системе права : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. А. Кожевников. – Тольятти, 2003. – 194 с.

117. Колпаков В. К. Адміністративно-деліктний правовий феномен : Монографія / В. К. Колпаков. – Київ : Юрінком Інтер, 2004. – 528 с.

118. Комар Р. В. Правова природа правовідносин, що виникають з приводу нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства /

Р. В. Комар // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні : Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 5–6 червня 2009 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2009. – 330 с. – С. 140–143.

119. Комзюк А. Т. Адміністративний примус в правоохоронній діяльності : дис... доктора юрид. наук : 12.00.07 / А. Т. Комзюк. – Х., 2002. – 408 с.

120. Кондрашев А. А. Теория конституционно-правовой ответственности в Российской Федерации : автореферат дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.02 / А. А. Кондрашев. – Москва, 2011. – 56 с.

121. Константинова А. В. Формы осуществления функций права : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. В. Константинова. – Челябинск, 2014. – 179 с.

122. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.

123. Корнилов А. Р. Правовые процедуры института юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. Р. Корнилов. – Нижний Новгород, 2000. – 25 с.

124. Коршунова И. В. Обязанность как правовая категория : дис. ... канд.. юрид. наук : 12.00.01 / И. В. Коршунова. – Абакан, 2004. – 179 с.

125. Красавчиков О. А. Ответственность, меры защиты и санкции в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков // Проблемы гражданско-правовой ответственности и защиты гражданских прав. Свердловский юрид. Ин-т. Сборник ученых трудов. Вып. 27 – Свердловск, 1973. – 139 с. – С. 5–16.

126. Крашенинников Е. А. К теории права на иск / Е. А. Крашенинников. – Ярославль : Изд-во Яросл. ун-та, 1995. – 76 с.

127. Крашенинников Е. А. Предмет судебной защиты и предмет судебного осуществления в исковом производстве / Е. А. Крашенинников //

Механизм защиты субъективных гражданских прав : Сборник научных трудов. – Ярославль : Изд-во Яросл. ун-та, 1990. – 164 с. – С. 17–26.

128. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 9-10, № 11-12, № 13. – ст. 88.

129. Кропачев Н. М. Механизм уголовно-правового регулирования. Норма, правоотношение, ответственность / Н. М. Кропачев, В. С. Прохоров, А. Н. Тарбагаев. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1989. – 208 с.

130. Кудин Ф. М. Теоретические основы принуждения в советском уголовном судопроизводстве : дисс. ... доктора юрид. наук : 12.00.09 / Ф. М. Кудин. – Свердловск, 1987. – 442 с.

131. Куракін О. М. Категорія правовідносини в системі нормативного регулювання / О. М. Куракін // Право і суспільство. – 2013. – № 2. – С. 8–15.

132. Лазарев В. М. Юридическая ответственность как форма и средство реализации социальной справедливости в советском обществе : дисс. ... канд. юрид. наук / В. М. Лазарев. – М., 1990. – 283 с.

133. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Лазор. – Луганськ, 2005. – 448 с.

134. Лапшина О. С. Основные подфункции охранительной функции права / О. С. Лапшина // Бизнес в законе. – 2010. – № 4. – С. 30–33.

135. Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М., 1981. – 168 с.

136. Лежнёва Т. М. Питання ефективності санкцій трудового права / Т. М. Лежнёва // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : Збірник наукових праць. – 2012. – № 2 (59). – С. 279–291.

137. Лежнёва Т. М. Санкції в трудовому праві України : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнёва. – К., 2012. – 20 с.

138. Лежнёва Т. М. Санкції в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнёва. – Харків, 2012. – 195 с.

139. Лежнёва Т. М. Співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу у трудовому праві / Т. М. Лежнёва // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : Збірник наукових праць. – 2011. – № 4 (56). – С. 166–174.

140. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – 239 с.

141. Леушин В. И. Социалистические правовые отношения / В. И. Леушин // Теория государства и права : Учебник / Под ред. С. С. Алексеева. – М. : Юрид. лит., 1985. – 480 с. – С. 348–365.

142. Лукашев М. А. Предмет правового регулирования как категория теории государства и права : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. А. Лукашев. – Краснодар, 2006. – 220 с.

143. Лукьянова Е. Г. Теория процессуального права / Е. Г. Лукьянова. – М. : Издательство НОРМА, 2003. – 240 с.

144. Лушников А. М. Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

145. Лушников А. М. Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.

146. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества : монография / А. Р. Мацюк. – К. : Наукова думка, 1984. – 279 с.

147. Мількова К. В. Особливості змісту охоронних правовідносин / К. В. Мількова // Вісник Академії адвокатури України. – 2009. – № 1 (14). – С. 32–36.
148. Морозов Д. А. Трудовое процессуальное правоотношение : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. А. Морозов. – Пермь, 2006. – 22 с.
149. Мотовиловкер Е. Я. Основное разделение охранительных правоотношений / Е. Я. Мотовиловкер // Вопросы теории охранительных правоотношений : Материалы научной конференции. – Ярославль : Изд-во Яросл. ун-та, 1991. – 46 с. – С. 25–27.
150. Мотовиловкер Е. Я. Теория регулятивного и охранительного права / Е. Я. Мотовиловкер : Монография. – Воронеж : Издательство Воронежского университета, 1990. – 136 с.
151. Муромцев С. А. Определение и основное разделение права / С. А. Муромцев. – СПб.: Издательский Дом С.-Петерб. гос. ун-та, Издательство юридического факультета СПбГУ, 2004. – 224 с.
152. Мусаткина А. А. Финансовая ответственность в системе юридической ответственности : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. А. Мусаткина. – Тольятти, 2004. – 236 с.
153. Назаров Б. Л. Ответственность юридическая / Б. Л. Назаров // Юридический энциклопедический словарь. – М. : Сов. Энцикл., 1984. – 415 с.
154. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К. : Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с.
155. Недбайло П. Е. Советские социалистические правовые нормы / П. Е. Недбайло. – Львов : Изд-во Львов. ун-та, 1959. – 169 с.
156. Нерсисянц В. С. Теория права и государства / В. С. Нерсисянц. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2013. – 272 с.
157. Ніканорова О.В. Особливості правовідносин, що пов'язані зі здійсненням контролю / О.В. Ніканорова // Митна справа. – 2013. – № 6(90).–С. 132–139.

158. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 29.09.1972 № 258 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1972. – № 12.

159. Обушенко О. М. Елементи механізму правового регулювання охорони праці / О. М. Обушенко // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2013. – № 3. – С. 94–99.

160. Общая теория права и государства : Учебник / Под ред. В. В. Лазарева. – М. : Юристъ, 1996. – 472 с.

161. Ожегова Г. А. Объекты правонарушений : автореферат дисс. ... кандидата юридических наук : 12.00.01 / Г. А. Ожегова. – Казань, 2006. – 21 с.

162. Петров П. В. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / П. В. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 597–603.

163. Пилипишин П. Б. Співвідношення конституційно-правової відповідальності органів та посадових осіб місцевого самоврядування з іншими видами юридичної відповідальності / П. Б. Пилипишин // Вісник Вищої ради юстиції. – 2012. – № 1(9). – С. 116–127.

164. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – ст.112.

165. Полевий В. І. Конституційна відповідальність політичних партій в Україні : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.02 / В. І. Полевий. – К., 2004. – 20 с.

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

167. Попондопуло В. Ф. К теории регулятивных и охранительных гражданских правоотношений (общее значение и проявление в динамике правоотношения банкротства) / В. Ф. Попондопуло, Е. В. Слепченко // Сборник

научных статей в честь 60-летия Е. А. Крашенинникова : сб. науч. ст. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 232 с. – С. 17–33.

168. Постанова Синельниківського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 03 лютого 2014 року у справі № 191/1706/13-аадження № 2-а/191/9/14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37029913>

169. Постанова Чернігівського окружного адміністративного суду від 25 грудня 2013 року у справі № 825/4554/13-а [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/36338773>

170. Правові засоби протидії корупції : Навчальний посібник / Уклад. О. Г. Кальман, Н. М. Ярмаиш, В. М. Куц та ін. – К. : ІПК Національної академії прокуратури України, 2012. – 163 с.

171. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – ст. 273.

172. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49, ст. 2056.

173. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07.04.2011 № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – ст. 404.

174. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – ст. 15.

175. Про затвердження Положення про ранги державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.06.1996 № 658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/658-96-%D0%BF>

176. Про затвердження Порядку інформування Національного агентства з питань державної служби про осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, які звільнені у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення : Постанова Кабінету

Міністрів України від 12.10.2011 № 1072 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 81. – стор. 55. – ст. 2978.

177. Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів : Наказ Міністерства соціальної політики України від 02.07.2012 № 390 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 60. – стор. 257. – стаття 2467.

178. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – N 2-3. – ст.11.

179. Про Конституційний Суд України : Закон України від 16.10.1996 № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49, ст. 272.

180. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – N 17. – ст.121.

181. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 29. – ст. 389.

182. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – ст.2041.

183. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.19 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.

184. Про прокуратуру : Закон України від 05.11.1991 № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – ст. 793.

185. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2-3. – ст.12.

186. Проблемы общей теории права и государства : Учебник / Под общ. ред. В. С. Нерсисянца. – М. : Норма, 2004. – 832 с.

187. Проблемы теории государства и права : учебник / Под ред. В. М. Сырых. – М. : Эксмо, 2008. – 528 с.

188. Проект Закону України «Про державну службу» № 2490 від 30.03.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54571

189. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

190. Протасов В. Н. Основы общеправовой процессуальной теории / В. Н. Протасов. – М. : Юрид. лит., 1991. – 143 с.

191. Протасов В. Н. Строеие нормы права в свете теории охранительных правоотношений / В. Н. Протасов // Сборник научных статей в честь 60-летия Е. А. Крашенинникова : сб. науч. ст.. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 232 с. – С. 5–16.

192. Протасов В. Н. Теоретические основы правовой процедуры : автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук / В. Н. Протасов. – М., 1993. – 49 с.

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

194. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 223 с.

195. Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины . Правовые проблемы / А. В. Пятаков. – М. : Наука, 1979. – 215 с.

196. Ромовская З. В. Защита в советском семейном праве / З. В. Ромовская. – Львов : Изд-во Львов. ун-та , 1985. – 180 с.

197. Рукавишникова И. В. Метод финансового права / И. В. Рукавишникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. – 288 с.

198. Рыбушкин Н. Н. Запрещающие нормы в советском праве / Н. Н. Рыбушкин. – Казань : Изд-во Казанского университета, 1990. – 111 с.

199. Рыженков А. Я. Функции гражданского права: вопросы теории / А. Я. Рыженков // Пробелы в российском законодательстве. – 2012. – № 4. – С. 44–49.
200. Сайфуллин Р. Р. Юридическая ответственность и охранительные правоотношения: вопросы участия государства / Р. Р. Сайфуллин // Научный Татарстан. – 2009. – № 3. – С. 55–58.
201. Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – 240 с.
202. Сердюк І. А. Правоохоронні відносини: поняття, їх особливості та види : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / І. А. Сердюк. – Дніпропетровськ, 2008. – 200 с.
203. Система советского права и перспективы ее развития : «Круглый стол» журнала «Советское государство и право» // Советское государство и право. – 1982. – № 6. – С. 80–110.
204. Ситкова О. Ю. Санкции в семейном праве: меры защиты и меры ответственности / О. Ю. Ситкова // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2014. – № 2 (97). – С. 132–136.
205. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : Підручник / О. Ф. Скакун. – Харків: Консум, 2001. – 656 с.
206. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : Підручник / О. Ф. Скакун. – К. : Алерта; КНТ ; ЦУЛ, 2010. – 520 с.
207. Словник української мови: в 11 т. / ред. колег. І. К. Білодід (голова) та ін. – Т. 4: С. – К. : Наукова думка, 1978. – 916 с.
208. Смирнов В. Г. Функции советского уголовного права. Предмет, задачи и способы уголовно-правового регулирования / В. Г. Смирнов. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1965. – 188 с.
209. Смирнова О. Г. Ответственность работника по трудовому праву: современное состояние и перспективы развития : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. Г. Смирнова. – СПб, 2002. – 208 с.

210. Собчак А. А. Гражданско-правовая ответственность в отношениях между социалистическими организациями и основные направления ее совершенствования / А. А. Собчак // Повышение роли гражданско-правовой ответственности в охране прав и интересов граждан и организаций / Я. Н. Шевченко, А. А. Собчак, В. В. Луць и др. – К. : Наукова думка, 1988. – 261 с. – С. 74–76.

211. Советское трудовое право : Учебник / Под ред. В. С. Андреева. – М. : Высш. шк., 1971. – 399 с.

212. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – 183 с.

213. Стадник М. П. Відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівників при виконанні трудових обов'язків / М. П. Стадник // Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні / Я. М. Шевченко, О. М. Молявко, А. Л. Салатко та ін. – Харків : Консум, 1999. – 272 с. – С. 226–239.

214. Старилов Ю. Н. Курс общего административного права. В 3 т. Т. I : История. Наука. Предмет. Нормы. Субъекты. / Ю. Н. Старилов. – М. : Норма, 2002. – 728 с.

215. Старовикова И. Д. Фактическое основание административной ответственности за правонарушения в области финансов / И. Д. Старовикова // Научный вестник Омской академии МВД России. – 2008. – № 1. – С. 21–27.

216. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.

217. Тагаева С. Н. Объект и субъект правоотношения семейно-правовой ответственности / С. Н. Тагаева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2014. – Вып. 2(24). – С. 141–149.

218. Тагаева С. Н. Теоретические проблемы семейно-правовой ответственности в Республике Таджикистан : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.03 / С. Н. Тагаева. – Душанбе, 2014. – 374 с.

219. Теория государства и права / Под ред. Н. Г. Александрова. – М., 1974. – 662 с.
220. Теория государства и права : Курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 2002. – 776 с.
221. Теория государства и права : Учебник / Под ред. В. К. Бабаева. – М. : Юристъ, 2003. – 592 с.
222. Теория государства и права : Учебник / Под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова – М. : Издательская группа ИНФРА-М–НОРМА, 1997. – 570 с.
223. Теория государства и права. Часть 2. Теория права : Учебник / Под ред. М. Н. Марченко. – М. : Издательство «Зерцало-М», 2011. – 336 с.
224. Теорія держави і права : Навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін. ; За заг. ред. С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 368 с.
225. Толкунова В. Н. Трудовое право : Курс лекций / В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, 2003. – 320 с.
226. Толстой В. С. Реализация правоотношений и концепции объекта / В. С. Толстой // Советское государство и право. – 1974. – № 1. – С. 122–126.
227. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. – Л. : Издательство Ленинградского Университета, 1959. – 88 с.
228. Томилова Ю. Ю. Охранительные правоотношения в механизме правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ю. Ю. Томилова. – М., 2004. – 220 с.
229. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін. ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
230. Трудове право України : Академічний курс : Підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; За ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

231. Трудовое право : Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. – М. : ТК Велби, 2003. – 528 с.
232. Трудовое право Республики Беларусь : Учеб.-метод. Комплекс / И. В. Гушин, Л. Я. Абрамчик, А. Г. Авдей ; Под ред. И. В. Гущина. – Гродно : ГрГУ, 2004. – 333 с.
233. Трудовое право России : Учебник / Под ред. Ю. П. Орловского и А. Ф. Нуртдиновой – М. : Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. – 608 с.
234. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3.
235. Ухвала Апеляційного суду Сумської області від 20.10.2011 у справі № 22-ц-1936/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/19617164>
236. Ухвала Баглійський районний суд м. Дніпродзержинська від 30.12.2014 у справі № 207/2542/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42236233>
237. Ухвала Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 26.03.2015 у справі № 359/2311/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/43273283>
238. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 03.04.2014 у справі № 825/428/13-а (К/800/31583/13) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38211894>
239. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 03.06.2014 у справі № 361/5358/13-а (К/800/13681/14) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/39135199>
240. Ухвала Деснянського районного суду міста Чернігова від 18.02.2014 у справі № 750/12703/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37191223>

241. Ухвала Київського районного суду м. Харкова у справі від 28.05.2013 у справі № 2018/2-2473/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31451201>

242. Ухвала Комінтернівського районного суду м. Харкова від 25.06.2012 у справі № 2-3046/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/24900330>

243. Ухвала Комінтернівського районного суду Одеської області від 25.04.2013 у справі № 1515/5150/12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30964055>

244. Ухвала Котовського міськрайонного суду Одеської області від 23.08.2013 у справі № 505/910/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/33648724>

245. Ухвала Ленінського районного суду міста Луганська від 28.03.2012 у справі № 2-895/12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/22198164>

246. Ухвала Миколаївського районного суду Львівської області від 14.05.2014 у справі № 447/386/14-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38699407>

247. Ухвала Миронівського районного суду Київської області від 27.09.2011 у справі № 2/1017/176/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/18535588>

248. Ухвала Печерського районного суду м. Києва від 12.07.2013 у справі № 757/10404/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32347673>

249. Ухвала Покровського районного суду Дніпропетровської області від 03.12.2014 у справі № 189/1732/14-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41737233>

250. Ухвала Торезького міського суду Донецької області від 22.02.2008 у справі № 2-14/08 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/8967106>

251. Ухвали Апеляційного суду Львівської області від 07.03.2013 у справі № 22-ц/783/1762/13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31065376>

252. Фаткуллин Ф. Н. Проблемы теории государства и права : Учебное пособие / Ф. Н. Фаткуллин, Ф. Ф. Фаткуллин – Казань : КЮИ МВД России, 2003. – 351 с.

253. Фаткуллин Ф. Ф. Теория государства и права : Учебное пособие / Ф. Ф. Фаткуллин. – Казань: КЮИ МВД России, 2006. – 248 с.

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

255. Фрич Р. І. Види фінансових правовідносин за участю бюджетних установ / Р. І. Фрич // Держава та регіони. Серія: Право. – 2013. – № 3(41). – С. 55–61.

256. Харитонов Є. О. Цивільні правовідносини : монографія / Є. О. Харитонов, О. І. Харитонova. – Одеса : Фенікс, 2011. – 456 с.

257. Харитонova О. І. Адміністративно-правові відносини (проблеми теорії) : Монографія / О. І. Харитонova. – Одеса : Юридична література, 2004. – 328 с.

258. Харитонova О. І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / О. І. Харитонova. – Одеса, 2004. – 435 с.

259. Харитонova О. І. Адміністративно-правові відносини: проблеми трансформації / О. І. Харитонova // Актуальні проблеми держави і права. – 2006. – № 27. – С. 256–262.

260. Хасанова С. Г. Система социальных ценностей как объект охранительных правоотношений : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / С. Г. Хасанова. – Краснодар, 2011. – 23 с.

261. Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : Монография / Р. Л. Хачатуров. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 950 с.

262. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – ст. 356.
263. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-41, 42. – ст.492.
264. Чепурнова Н. М. Теория государства и права : Учебное пособие / Н. М. Чепурнова, А. В. Серёгин. – М. : ЕАОИ, 2007. – 465 с.
265. Черданцев А. Ф. Теория государства и права : Учебник / А. Ф. Черданцев. – М. : Юрайт-М, 2002. – 432 с.
266. Чернадчук В. Д. Бюджетні правовідносини в Україні: поняття, класифікація та особливості структури : монографія / В. Д. Чернадчук. – Суми : Університетська книга, 2011. – 172 с.
267. Чернадчук В. Д. Бюджетні правовідносини в Україні: теорія, практика та перспективи розвитку : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / В. Д. Чернадчук. – Київ, 2010. – 35 с.
268. Чечина Н. А. Гражданские процессуальные отношения / Н. А. Чечина. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1962. – 68 с.
269. Чечот Д. М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – 71 с.
270. Чирков А. П. Ответственность в системе права : Учебное пособие / А. П. Чирков. – Калининград, 1996. – 77 с.
271. Чуваков В. Б. Порочные сделки в системе юридических фактов / В. Б. Чуваков // Сборник статей к 50-летию Е. А. Крашенинникова. – Ярославль, 2001. – 121 с. – С. 19–34.
272. Чурсин В. П. Формы обеспечения ответственности органов местного самоуправления / В. П. Чурсин // Научные разведки по государственному и муниципальному управлению. – 2013. – № 2. – С. 237–252.
273. Шаганенко В. П. Принципи формування системи права / В. П. Шаганенко // Часопис Київського університету права – 2013. – № 3. – С. 78–83.

274. Шевченко А. С. Охранительные правоотношения в механизме защиты субъективных гражданских прав / А. С. Шевченко // Механизм защиты субъективных гражданских прав : Сборник научных трудов. – Ярославль : Изд-во Яросл. ун-та, 1990. – 164 с. – С. 27–36.

275. Шевченко Я. Н. Теоретические проблемы правового регулирования гражданской ответственности несовершеннолетних за правонарушения : автореф. дис. ... доктора юрид. наук / Я. Н. Шевченко. – Харьков, 1982. – 365 с.

276. Шиндяпина М. Д. Стадии юридической ответственности : Учебное пособие / М. Д. Шиндяпина. – М. : Книжный мир, 1998. – 168 с.

277. Шрамкова Н. М. Цели, средства и результаты процессуально-правового регулирования: общетеоретический аспект : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Н. М. Шрамкова. – Пятигорск, 2011. – 205 с.

278. Шуміло І. А. Відповідальність за порушення законодавства про захист конкуренції : Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.04 / І. А. Шуміло. – Донецьк, 2001. – 18 с. – С. 10–11.

279. Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : Монографія / В.І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. – 266 с.

280. Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2004. – 211 с.

281. Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 45–49.

282. Щербина В. І. Загальна характеристика структури охоронних правовідносин у трудовому праві / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 3. – С. 86–88.

283. Щербина В. І. Підстави виникнення охоронних правовідносин у трудовому праві / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 5. – С. 8–13.

284. Щербина В. І. Теоретичні проблеми визначення поняття охоронних правовідносин у трудовому праві / В. І. Щербина // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2004. – № 4. – С. 42–51.

285. Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

286. Щербина В. І. Функції трудового права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ, 2008. – 423 с.

287. Юриста О. В. Правоохоронні відносини за участю міліції: (теоретичний аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. В. Юриста. – К., – 1999. – 20 с.

288. Юшков А. И. Природа охранительных правоотношений / А. И. Юшков // Ученые труды Российской Академии адвокатуры и нотариата. – 2012. – № 2 (25). – С. 76–79.

289. Явич Л. С. Общая теория права / Л. С. Явич. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1976. – 285 с.

290. Яковлев В. Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений : Учебное пособие / В. Ф. Яковлев. – Свердловск, 1972. – 210 с.

291. Яковлев В. Ф. Отраслевой метод регулирования и особенности гражданскоправовой ответственности / В. Ф. Яковлев // Проблемы гражданскоправовой ответственности и защиты гражданских прав. Свердловский юрид. ин-т. Сборник ученых трудов. Вып. 27 – Свердловск, 1973. – 139 с. – С. 17–29.

292. Яковлев В. Ф. Структура гражданских правоотношений / В. Ф. Яковлев // Гражданские правоотношения и их структурные особенности. Сборник ученых трудов СЮИ. Вып. 39. – Свердловск, 1975. – 149 с. – С. 23–33.

293. Яковлев В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Яковлев. – Харків, 2002. – 247 с.