

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СУБ'ЄКТНОГО СКЛАДУ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН SOME ISSUES OF SUBJECT SUBSTRUCTURE OF PROTECTIVE LABOR LEGAL RELATIONSHIPS

Черноп'ятов С.В.,

*викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Розглянуто питання участі в охоронних трудових правовідносинах держави та(або) її агентів, органів та осіб, уповноважених роботодавцем, щодо можливості правонаступництва в деяких охоронних трудових правовідносинах. Обґрунтовано, що лише працівник та роботодавець є дійсними суб'єктами охоронних трудових правовідносин. Досліджено здатність прав працівника на оплату вимушеного прогулу до правонаступництва у порядку спадкування.

Ключові слова: суб'єкти охоронних трудових правовідносин, інстанція охоронних трудових правовідносин, працівник, роботодавець, оплата вимушеного прогулу.

Рассмотрен вопрос участия в охранительных трудовых правоотношениях государства и(или) его агентов, органов и лиц, уполномоченных работодателем, вопрос возможности преемства в некоторых охранительных трудовых правоотношениях. Обосновано, что лишь работник и работодатель являются действительными субъектами охранительных трудовых правоотношений. Исследована способность прав работника на оплату вынужденного прогула к преемству в порядке наследования.

Ключевые слова: субъекты охранительных трудовых правоотношений, инстанция охранительных трудовых правоотношений, работник, работодатель, оплата вынужденного прогула.

The article deals with the issues of: 1) considering state and(or) its agents, organs and persons, authorized by an employer, to be the subjects of the protective labour legal relations; 2) possibility of legal continuity in some protective labour legal relationships. It is substantiated that employee and employer are the only actual subjects of protective labour legal relationships. The ability the employee's right to payment of enforced idleness to be passed through hereditary continuity.

Key words: subjects of protective labour legal relationships, instance of protective labour legal relationships, employee, employer, payment of enforced idleness.

Постановка проблеми. Однією з теоретичних проблем охоронних правовідносин є питання місця в них держави та(або) владного суб'єкта – представника держави, уповноваженого на застосування заходів правового примусу; обов'язковості участі держави та(або) її агентів в охоронних правовідносинах. Актуальна вона і для суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин. Крім того, вбачається необхідність у додатковому обґрунтуванні й уточненні того, що не «адміністрація підприємства», а безпосередньо роботодавець є суб'єктом охоронних трудових правовідносин. Викликає науковий і практичний інтерес і питання правонаступництва в охоронних трудових правовідносинах.

Стан дослідження. Питанням суб'єктного складу охоронних правовідносин, в тому числі охоронних трудових правовідносин, приділяли увагу такі вчені, як П.Ф. Єлісейкін, О.М. Запорожець, І.С. Канзафарова, А.Р. Мацюк, В.М. Протасов, І.А. Сердюк, П.Р. Стависький, Л.А. Сиротатська, В.І. Щербина, В.Ф. Яковлев.

Метою статті є встановлення дійсного суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин, що передбачає вирішення питань про участь у цих правовідносинах держави та(або) її агентів, органів та осіб, уповноважених роботодавцем, а також питання про можливість правонаступництва в деяких охоронних трудових правовідносинах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Різниця думок щодо участі держави та(або) її агентів в охоронних правовідносинах 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 охоронні правовідносини виникають між суб'єктами регулятивних відносин, дисфункція яких призводить до виникнення охоронних відносин.

Що характерно, першої позиції дотримуються переважно вчені, які займаються дослідженнями в галузі за-

гальної теорії права та публічно-правових галузей права, а другої – переважно представники приватноправових юридичних наук [1, с. 7; 2, с. 119; 3, с. 117]. 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 у правовій системі, їх головне призначення полягає в тому, що вони покликані опосередкувати владну діяльність держави щодо забезпечення функціонування правового механізму і соціальної структури. Тому охоронне правовідношення завжди включає владного суб'єкта: до його складу в якості одного з суб'єктів завжди входить держава. На мій погляд, ці особливості складають інваріант ознак охоронного правовідношення і є загальними для усіх його різновидів» [4, 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 [5, с. 11].

Тут, на нашу думку, В.М. Протасов вчиняє певну методологічну помилку, про яку сам же попереджував у цій же роботі раніше, коли писав, що «складність виявлення охоронних зв'язей в правовому механізмі заключалась в тому, що вони невидимі, неочевидні, незважаючи на всю свою значимість, що поведінка, котрою реалізуються охоронні правоотношения, не может быть замечено непосредственно, поскольку оно растворено в юридическом процессе как форме реализации охранительного правоотношения» [4, с. 63]. Таким чином, попереджуючи про порочність отождошення 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 опосередковувати 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 процесуально-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 юридичних 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 учені, що займалися, зокрема, і проблемами цивільного та трудового права (М.Г. Александров, С.С. Алексєєв). У приватноправових 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 приватноправових галузей дозволяє легко виявити конкретні приклади, які спростовують обов'язкової участі держави (її органів) в охоронних правовідносинах. Це і випадки дисциплінарного примусу, і обмежена матеріальна відповідальність працівника, і добровільні відшкодування цивільно-правової шкоди, сплата цивільно-правових штрафних санкцій тощо. Як вірно зазначає І.С. Кантазарова, «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» [6, с. 113].

Для заперечення аргументів, подібних до наведених нами, застосовується схожа до ідеї про «переростання регулятивних відносин в охоронні» ідея 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 залишилися незмінними і продовжують перебувати у відносинах корпоративності... 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» [7, с. 112–113]. Свої думки автор 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 [8, с. 68]. Однак автор не враховує, що «необхідний мінімум» для визнання за цими критеріями цивільних правовідносин з відшкодування шкоди саме «новими», а не «зміненими» наявний: інший зміст правовідносин та інший об'єкт. Недарма ми згадали у зв'язку з цим ідею про «переростання регулятивних відносин в охоронні», оскільки заперечення щодо неї можуть бути застосовані і щодо 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 шкоди майну цієї ж або будь-якої іншої особи, порушення договірних зобов'язань (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: «Наприклад, серед охоронних правовідносин можна углядати 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 чатують дві небезпеки: (а) наділити загальноправову конструкцію ознакою, властивою лише одному з різновидів, або (б) прийти до занадто «худої» теоретичної абстракції, яка буде далека від реалій досліджуваного об'єкту, не буде конструктивною в аналізі правової дійсності» [4, с. 65]. Саме першої помилки припускаються адепти концепції «держава – обов'язковий суб'єкт охоронних правовідносин», у томи числі і сам В.М. Протасов.

Вважаємо, що висловлювання П.Р. Ставицького стосовно суб'єктів адміністративних та кримінальних охоронних відносин («кримінально-правові й 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» [3, с. 117]) цілком справедливе і для трудових охоронних правовідносин. При цьому П.Р. Ставицький цілком вірно зазначає щодо відносин матеріальної відповідальності у трудовому праві: «звернення в необхідних випадках до суду не змінює характеру охоронного правовідношення і матеріальної відповідальності, яка реалізується в цьому правовідношенні» [3, с. 117].

Надаючи подальший розвиток ідеї про визнання держави, суду, інших юрисдикційних органів суб'єктом трудових (та інших приватноправових) охоронних правовідносин, можна дійти до низки висновків, які є логічними з огляду на засновки, 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, окремих процесуальних правовідносин, існують матеріальні охоронні правовідносини, які залежно від галузевої належності спору слід буде визнати цивільними, трудовими, сімейними тощо.

Про те, що суд (інший владний суб'єкт) не є суб'єктом трудових (та інших приватноправових) охоронних правовідносин свідчить і той факт, що характер прав і обов'язків, приписуваних у 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 й зобов'язана застосовувати санкцію за сімейне правопорушення [9, 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 приватноправового методу правового регулювання.

А.Р. Мацюк суб'єктами дисциплінарних відносин називав адміністрацію підприємства та працівника [10, с. 150]. Так само адміністрацію підприємства – «орган підприємства (установи), який здійснює розпорядчо-дисциплінарну владу над працівниками» – протиставляла працівникові у відносинах дисциплінарної та матеріальної відповідаль-

ності працівника Л.О. Сироватська [11, с. 47, 87–88]. Таке бачення характерне для науки трудового права радянської доби. Що й говорить, коли досі в Кодексі законів про працю України [12] стороною трудового договору є «власник або уповноважений ним орган». У 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 у них працівникові. Вони є лише органами та посадовими особами, через яких роботодавець бере участь в 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, а саме підприємство (організацію) [11, с. 135]. Вірогідно, це викликано тим, що в цьому випадку визнання стороною правовідносин адміністрації виглядало б вже занадто сумнівним: адже шкода відшкодовується не за рахунок майна адміністрації (якого в принципі не існує), а за рахунок майна підприємства (організації). 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 [13, с. 87].

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 в охоронному трудовому правовідношенні уповноваженого та зобов'язаного суб'єктів підтримує, зокрема, О.М. Запорожець [14, с. 25]. Для позначення суб'єкта, який у формі юридичного процесу або юридичної процедури здійснює правозастосування у сфері охоронних відносин (встановлює їх наявність, кваліфікує та застосовує ту чи іншу охоронну норму), пропонуємо застосовувати термін «інстанція охоронних трудових правовідносин».

Цей термін поширений 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 органу¹ [15; 16; 17; 18; 19; 20].

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. Функції інстанції в цьому випадку роботодавець, який переважно є юридичною особою,

звичайно ж, здійснює, як правило, не самостійно, а через уповноважених органи та посадові особи відповідної юридичної особи.

Вважаємо, що у випадках, коли уповноваженою стороною є працівник, який самостійно застосовує заходи трудо-правового примусу (у вигляді заходів самозахисту), про існування інстанції охоронних трудових правовідносин та про її співпадіння із уповноваженою стороною не йдеться. Застосування заходів самозахисту здійснюється працівником самостійно у формі правореалізації (а саме – у формі використання суб'єктивного права на самозахист), а не у формі правозастосування.

Правове регулювання та наукове осмислення питань правонаступництва у трудовому праві традиційно обмежується правонаступництвом роботодавця. Не в останню чергу це зумовлено аксіоматичним положенням про особистий характер власне трудових правовідносин [22, с. 37]. Ця теза, справедлива для власне трудових правовідносин, невинуватно 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 Кодексу законів про працю України [12]).

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 [22], закриваючи провадження у справі у зв'язку із смертю фізичної особи, яка була однією зі сторін у справі, якщо спірні правовідносини не допускають правонаступництва.

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 зі смертю позивача, оскільки спірні правовідносини не допускають правонаступництва, і вказані вимоги нерозривно пов'язані з його особою. Суд клопотання задовольнив, обґрунтувавши це тим, що право на оплату вимушеного прогулу є нерозривно пов'язаним з його особою, припиняється зі смертю особи (ч. 2 ст. 608 ЦК України) і спірні правовідносини не допускають правонаступництва [23].

Інші суди більш детально обґрунтовують свою позицію. Ленінський районний суд м. Луганськ 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 відпо-

¹ Слід зазначити, що в конституційно-правовій науці далеко не завжди розрізняють сторони охоронних правовідносин та правозастосовчий орган.

відно до вимог ст. 1227 ЦК України входить до складу спадщини; 2) клопотання представника відповідача про закриття провадження у справі у зв'язку зі смертю позивача обґрунтоване тим, що спірні правовідносини не допускають правонаступництва. Суд погодився із доводами відповідача і закриття провадження у справі, обґрунтувавши своє рішення так: «Відповідно до ст. 1227 ЦК України суми заробітної плати, 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 зі змістом ст. 235 КЗпП України компенсаційною виплатою у разі порушення трудових прав працівника незаконного звільнення або переведення на іншу роботу, не входить до зазначеного переліку. Не можна віднести такий вид виплат і до заробітної плати, оскільки згідно з 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 з Інструкцією зі статистики заробітної плати від 13.01.2004 р. № 5 середній заробіток за час вимушеного прогулу не входить до структури заробітної плати. Згідно з вимогами 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» [24].

Така правова позиція та її обґрунтування сприйняті та використовуються іншими судами [25; 26; 27]. Із розглядуваних судових рішень, а так само із ухвали Апеляційного суду Львівської області у справі № 22-ц/783/1762/13 [28] (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» [29]. 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 ви-

плачується 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 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [29] зі ст. 2 цього ж Закону, яка до складу заробітної плати відносить, у 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 визнається 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 (п. п. 14.1.48, 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України [30]). Так само Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [31] 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 у 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.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки: 1) лише суб'єкти відповідних регулятивних правовідносин – працівник та роботодавець – є дійсними суб'єктами охоронних трудових правовідносин; державні органи, посадові особи, які вирішують трудові спори, іншим чином у межах юридичного процесу або процедури забезпечують динаміку охоронних трудових правовідносин, не є суб'єктами відповідних охоронних трудових правовідносин; 2) на позначення суб'єкта, який у формі юридичного процесу або юридичної процедури здійснює правозастосування у сфері охоронних відносин (встановлює їх наявність, кваліфікує та застосовує ту чи іншу охоронну норму), пропонується. Вважаємо за доцільне внести зміни у трудове та цивільне законодавство України, які однозначно б визначили здатність прав працівника на оплату вимушеного прогулу до правонаступництва у порядку спадкування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДжЕРЕЛ:

1. 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.
2. Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений : [учеб. пособие] / В.Ф. Яковлев. – Свердловск, 1972. – 210 с.
3. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К., О. : Высшая школа, 1982. – 183 с.
4. Протасов В.Н. Основы общеправовой процессуальной теории / В.Н. Протасов. – М. : Юрид. лит., 1991. – 143 с.
5. Протасов В.Н. Строеие нормы права в свете теории охранительных правоотношений / В.Н. Протасов // Сборник научных статей в честь 60-летия Е.А. Крашенинникова : сборник научных статей / отв. ред. П.А. Варул ; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2011. – С. 5–16.
6. Канзафарова І.С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.03 / І.С. Канзафарова. – К., 2007. – 453 с.
7. Сердюк І.А. Правоохоронні відносини : поняття, їх особливості та види : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / І.А. Сердюк. – Дніпропетровськ, 2008. – 200 с.

8. Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве / В.Б. Исаков. – М. : Юрид. лит., 1984. – 144 с.
9. Тагаева С.Н. Теоретические проблемы семейно-правовой ответственности в Республике Таджикистан : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.03 / С.Н. Тагаева. – Душанбе, 2014. – 374 с.
10. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества : [монография] / А.Р. Мацюк. – К. : Наукова думка, 1984. – 279 с.
11. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
13. Щербина В.І. Загальна характеристика структури охоронних правовідносин у трудовому праві / В.І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 3. – С. 86–88.
14. Запорожець О.М. Механізм регулювання охоронних відносин у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.М. Запорожець. – Луганськ, 2012. – 190 с.
15. Батанова Н.М. Конституційно-правова відповідальність як вид конституційно-правових відносин / Н.М. Батанова // Часопис Київського університету права. – 2009. – № 2. – С. 60–66.
16. Пилипишин П.Б. Співвідношення конституційноправової 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.
17. Чурсин В.П. Формы обеспечения ответственности органов местного самоуправления / В.П. Чурсин // Научные разведки по государственному и муниципальному управлению. – 2013. – № 2. – С. 237–252.
18. Полевий В.І. Конституційна відповідальність політичних партій в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 / В.І. Полевий. – К., 2004. – 20 с.
19. Кондрашев А.А. Теория конституционно-правовой ответственности в Российской Федерации : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.02 / А.А. Кондрашев. – М., 2011. – 56 с.
20. Виноградов В.А. Конституционно-правовая ответственность : Системное исследование : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.02 / В.А. Виноградов. – М., 2005. – 45 с.
21. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин : вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. – К. : Алерта, 2012. – 368 с.
22. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.
23. Ухвала Торезького міського суду Донецької області від 22.02.2008 р. у справі № 2-14/08 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/8967106>.
24. Ухвала Ленінського районного суду м. Луганськ від 28.03.2012 р. у справі № 2-895/12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/22198164>.
25. Ухвала Апеляційного суду Сумської області від 20.10.2011 р. у справі № 22-ц-1936/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/19617164>.
26. Ухвала Деснянського районного суду м. Чернівці від 18.02.2014 р. у справі № 750/12703/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37191223>.
27. Ухвала Київського районного суду м. Харків від 28.05.2013 р. у справі № 2018/2-2473/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31451201>.
28. Ухвала Апеляційного суду Львівської області від 07.03.2013 р. у справі № 22-ц/783/1762/13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31065376>.
29. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
30. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–17. – Ст. 112.
31. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2–3. – Ст. 11.