

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ЧЕРНОП'ЯТОВ СТАНІСЛАВ ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 349.2

ОХОРОННІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий керівник:

доктор юридичних наук, професор
ЩЕРБИНА Віктор Іванович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, доцент
КОСТЮК Віктор Леонтійович,
Апарат Верховної Ради України,
заступник завідувача відділу Головного
науково-експертного управління;

кандидат юридичних наук
ВАГАНОВА Ірина Михайлівна,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, викладач-методист
факультету заочного та дистанційного
навчання працівників ОВС.

Захист відбудеться 05 березня 2016 року о 09-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано 01 лютого 2016 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Т.М. Лежнєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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. Іоффе, 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 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 наступному:

- 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 використовувалися 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 трудо-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 дослідження. 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.

Структура та обсяг дисертації. Відповідно до мети та задач дослідження дисертація складається зі вступу, двох розділів, що об'єднують вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (293 найменування). Загальний обсяг дисертації становить 216 сторінок, з яких основного тексту – 188 сторінок, списку використаних джерел – 28 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, встановлено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначено мету, задачі, об'єкт, предмет, методи дослідження, сформульовано положення, що становлять наукову новизну одержаних результатів, визначено практичне значення одержаних результатів, наведені відомості про апробацію результатів дослідження та публікації.

Розділ 1 «Загальна характеристика охоронних трудових правовідносин» складається з чотирьох підрозділів та присвячений дослідженню найбільш загальних питань теорії охоронних трудових правовідносин, і передусім дослідженню охоронних трудових правовідносин як цілісного правового явища, яке перебуває у системних, функціональних та іншого роду зв'язках із іншими трудо-правовими явищами.

У підрозділі 1.1 «Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин» з'ясовуються сутність, ознаки та поняття охоронних

трудових правовідносин.

Досліджено пропоновані в літературі ознаки охоронних правовідносин і обґрунтовано, що найважливішою з таких ознак є те, що в межах охоронних відносин реалізуються заходи правового примусу (заходи юридичної відповідальності, заходи захисту, запобіжні заходи). Саме ця ознака охоронних правовідносин є сутнісною та має своїм наслідком інші ознаки – особливі підстави виникнення, зміст охоронних відносин тощо. Так, специфіка змісту охоронних трудових правовідносин полягає в тому, що 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.

До інших суттєвих ознак охоронних трудових правовідносин дисертантом віднесено: 1) специфічна передумова (нормативна основа) виникнення – охоронні норми трудового права; 2) специфічні підстави виникнення – правопорушення та інші обставини, що перешкоджають нормальному, взірцевому розвитку регулятивних трудових відносин (дисфункції, правові аномалії, відхилення); 3) наявність специфічного зв'язку із регулятивними відносинами, який характеризується тим, що: а) регулятивні та охоронні відносини є результатом дихотомічного поділу правовідносин за ознакою опосередковуваної 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.

Обґрунтована недоцільність використання ознак функцій та мети в якості істотних ознак охоронних трудових правовідносин.

На підставі проведеного дослідження подано авторське визначення поняття охоронних трудових правовідносин.

У підрозділі 1.2 *«Система охоронних трудових правовідносин»* дисертант окреслює обсяг поняття «охоронні трудові правовідносини», встановлюючи, які групи трудових правовідносин можуть і не можуть бути ним охоплені.

Дисертантом розглянуті питання: 1) правильності включення до складу охоронних трудових правовідносин відносин з розгляду та вирішення трудових спорів (процесуальних відносин); 2) правильності віднесення до охоронних трудових правовідносин відносин нагляду та контролю та відносин щодо вирішення трудових спорів; 3) правильності невключення до охоронних трудових правовідносин відносин дисциплінарної відповідальності, а також відносин, в яких реалізуються інші, ніж заходи відповідальності, різновиди правового примусу.

Обґрунтовано, що 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 невключення в обсяг поняття охоронних трудових правовідносин відносин дисциплінарної відповідальності, які мають всі ознаки охоронних.

Обсяг поняття охоронних трудових правовідносин визначено як «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».

Підрозділ 1.3 «Класифікація охоронних трудових правовідносин» присвячений класифікаційному дослідженню охоронних трудових правовідносин, яке передбачає: 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.

Зокрема, дисертантом запропоновано: 1) класифікацію охоронних правовідносин за ознакою регулятивного чи охоронного характеру забезпечуваних правовідносин, в межах якої виділяються охоронні трудові правовідносини: а) первинні (підставою виникнення є дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин); б) вторинні (виникнення зумовлене дефектами в розвитку первинних охоронних трудових правовідносин); 2) класифікацію охоронних правовідносин за ознакою галузевої належності відповідних регулятивних правовідносин, нормальний розвиток яких забезпечують охоронні трудові правовідносини, в межах якої виділяються охоронні трудові правовідносини: а) внутрішні (забезпечують нормальний розвиток трудових регулятивних правовідносин); б) зовнішні (забезпечують нормальний розвиток регулятивних правовідносин іншої галузевої належності).

Крім того, обґрунтовано: 1) приватно-правовий, односторонній, відносний, конкретний, здебільшого матеріальний характер охоронних трудових правовідносин; 2) класифікацію охоронних трудових правовідносин за ознаками: значення процесуальних правовідносин за участі юрисдикційного органу для розвитку охоронних трудових правовідносин; виду правового примусу; характеру дій зобов'язаного суб'єкта (при цьому додатково обґрунтована наявність охоронних трудових правовідносин перетерплювання); та низкою інших ознак.

У підрозділі 1.4 «Місце охоронних трудових правовідносин в предметі трудового права» дисертантом проаналізовані наявні в науці трудового права позиції щодо місця охоронних трудових правовідносин у системі

відносин, що регулюються трудовим правом.

Дисертант доходить висновку, що охоронні трудові правовідносини слід вважати відносинами, тісно пов'язаними з власне трудовими, похідними від них. На користь такого рішення свідчать, зокрема: 1) наявність істотних відмінностей охоронних правовідносин від власне трудових; 2) можливість існування охоронних трудових правовідносин поза (до або після) власне трудових правовідносин.

Розділ 2 «Структура та динаміка охоронних трудових правовідносин» складається з чотирьох підрозділів та присвячений з'ясування внутрішньої сутності охоронних трудових правовідносин через дослідження їх елементів та динаміки.

У підрозділі 2.1 *«Об'єкт охоронних трудових правовідносин»* дисертантом проаналізовані наявні в літературі концепції об'єкта правовідносин та об'єкта охоронних трудових правовідносин зокрема. Висунуто низку методологічних засад щодо з'ясування об'єкта охоронних трудових правовідносин, зокрема – про необхідність виявлення того суб'єкта, який протистоїть об'єктові правовідносин у суб'єкт-об'єктному зв'язку; про недопустимість змішування поняття об'єкта охоронних трудових правовідносин із іншими поняттями, в тому числі з іншими елементами складу охоронних трудових правовідносин. Дисертант доходить висновку, що 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 правовідносин.

У підрозділі 2.2 *«Суб'єкти охоронних трудових правовідносин»* дисертантом обґрунтовано 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.

У підрозділі 2.3 *«Зміст охоронних трудових правовідносин»* розглянуто різноманітні підходи до змісту охоронних трудових правовідносин. Встановлено, що характеристики змісту цих 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. Додатково наголошено на невключенні процесуальних прав та обов'язків до змісту охоронних трудових правовідносин. Дисертантом спростовується концепція «фактичного змісту» охоронних трудових

правовідносин, яка передбачає включення до їх змісту дій суб'єктів. Показано, що правомочності, які розуміються під терміном «право на захист» або не входять до змісту охоронних трудових правовідносин як такі, або співпадають із уже визначеними елементами їх змісту – правами та обов'язками сторін щодо застосування заходів трудо-правового примусу.

Обґрунтовано, що 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.

У підрозділі 2.4 «Динаміка охоронних трудових правовідносин» надається характеристика динаміки розвитку охоронних трудових правовідносин. Обґрунтовано, що охоронні трудові правовідносини є новими правовідносинами, а не результатами трансформації (перетворення) регулятивних трудових правовідносин. Розглянуті питання моменту виникнення і припинення охоронних трудових правовідносин. Обстоюється думка про виникнення охоронних правовідносин саме з моменту правопорушення або іншої правової аномалії. Визначено методологічні засади побудови системи стадій охоронних трудових правовідносин.

Зроблено висновок, що 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. При цьому стан розвитку охоронних трудових обов'язків на другому етапі розвитку охоронних трудових правовідносин 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.

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 остаточне 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 ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

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

2. Черноп'ятов С. В. Место охранительных отношений в предмете трудового права / С. В. Черноп'ятов // *Leges et Vita*. – 2015. – № 5/3 (281). – С. 88–91.

3. Черноп'ятов С. В. Деякі дискусійні питання класифікації охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2015. – № 13. – Том 1. – С. 146–149.

4. Черноп'ятов С. В. Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 2. – С. 129–137.

5. Черноп'ятов С. В. Деякі питання суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Порівняльно-аналітичне право. – 2015. – № 1. – С. 137–141 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pap.in.ua/1_2015/41.pdf

6. Черноп'ятов С. В. Загальні питання змісту охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. – 2015. – Випуск 3-2. – Том 2. – С. 26–29.

7. Черноп'ятов С. В. Примус у трудовому праві в контексті поділу примусу на публічний та приватний / С. В. Черноп'ятов // Актуальні проблеми правоохоронної діяльності та юридичної науки : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 19-20 верес. 2013 р.). – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2013. – 716 с. – С. 674–677.

8. Черноп'ятов С. В. Основні ознаки стану дисциплінарної покараності в трудовому праві / С. В. Черноп'ятов // Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в умовах євроінтеграції : матеріали укр.-польськ. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 15 листоп. 2013 р.). – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2013 – 580 с. – С. 373–375.

9. Черноп'ятов С. В. Загальна характеристика стану дисциплінарної покараності / С. В. Черноп'ятов // Роль науки в формуванні громадянського суспільства та правової держави : матеріали II міжнародної міжвузівської наукової конференції; м. Харків, 22-23 листопада 2013 р. / за заг. ред. проф. П. І. Орлова. – Харків : Харківський економіко-правовий університет. – 2013. – 244 с. – С. 236–243.

10. Черноп'ятов С. В. Підстава виникнення охоронних трудових правовідносин як їх сутнісна ознака / С. В. Черноп'ятов // «Тенденції розвитку приватно-правових відносин в сучасних умовах» : матеріали круглого столу кафедри цивільного права та процесу факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ (18 квітня 2014 р.). – Дніпропетровськ, «Адверта», 2014 – 131 с. – С. 90–94.

11. Черноп'ятов С. В. Щодо належності контрольно-наглядових відносин до охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Суми, 5-7 червня 2014 року / [За ред. проф. В. С. Венедіктова, проф. А. М. Куліша]. – Суми : Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський державний університет. – 2014. – 382 с. – С. 268–272.

12. Черноп'ятов С. В. Правонаступництво у охоронних трудових відносинах з приводу оплати вимушеного прогулу / С.В. Черноп'ятов // Права та свободи людини і громадянина: механізм їх реалізації та захисту різними галузями права = Práva a slobody človeka a občana: mechanizmus ich implementácie a ochrany rôznych oblastiach práva: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (Paneurópska vysoká škola, Fakulta práva, Bratislava, 19–20 septembra 2014). – Bratislava : Paneurópska vysoká škola, Fakulta práva, 2014. – 320 p. – pp. 201–205.

13. Черноп'ятов С. В. Зовнішні охоронні трудові правовідносини та протидія корупції / С. В. Черноп'ятов // Актуальні питання протидії корупції: стан, проблеми та перспективи на майбутнє : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 17 жовт. 2014 р.). – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2014. – 332 с. – С. 125–127.

14. Черноп'ятов С. В. До питання про охоронні трудові правовідносини перетерплювання / С. В. Черноп'ятов // Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 31 жовтня 2014 р.). – Дніпропетровськ : Середняк Т.К., – Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2014. – 387 с. – С. 318–319.

15. Черноп'ятов С. В. Деякі питання місця охоронних трудових правовідносин в предметі трудового права / С. В. Черноп'ятов // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с. – С. 200–203.

16. Черноп'ятов С. В. До питання про момент виникнення охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Тенденції розвитку приватно-правових відносин в сучасних умовах : матер. круглого столу (м. Дніпропетровськ, 8 квіт. 2015 р.). – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2015. – 128 с. – С. 68–72.

17. Черноп'ятов С.В. Стадії охоронних трудових правовідносин / С.В. Черноп'ятов // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с. – С. 231–234.

АНОТАЦІЯ

Черноп'ятов С. В. Охоронні трудові правовідносини. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2016.

Дисертація присвячена з'ясуванню сутності та особливостей охоронних трудових правовідносин, їх різновидів, особливостей структури та динаміки; вирішенню інших окремих теоретичних, методологічних та практичних питань охоронних трудових правовідносин. Дослідження побудоване на методологічних засадах: дихотомічного поділу норм права і правовідносин на регулятивні та охоронні, віднесення до охоронних лише тих правовідносин, в яких безпосередньо, через зміст правовідносин, реалізуються заходи правового примусу; послідовного розмежування матеріальних охоронних і супутніх їм процесуальних правовідносин.

Визначено поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин. Проведено розмежування охоронних трудових правовідносин та інших суміжних груп правовідносин, з'ясоване їх місце в предметі трудового права. Встановлено обсяг поняття охоронних трудових правовідносин, уточнено їх систему. В межах класифікаційного дослідження запропоновано кілька нових дихотомічних класифікацій охоронних трудових правовідносин (на зовнішні та внутрішні, первинні і вторинні).

Визначено об'єкт охоронних трудових правовідносин як результат впливу заходів трудо-правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів цих правовідносин. Визначено суб'єктний склад охоронних трудових правовідносин, охарактеризовано зміст охоронних трудових правовідносин.

Досліджено особливості динаміки охоронних трудових правовідносин, в якій виявлено дві стадії.

Розроблені рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства в частині регулювання охоронних трудових правовідносин.

Ключові слова: охоронні норми трудового права, охоронні трудові правовідносини, трудо-правовий примус, предмет трудового права, процесуальні правовідносини, об'єкт охоронних трудових правовідносин, суб'єкти охоронних трудових правовідносин, зміст охоронних трудових правовідносин, динаміка охоронних трудових правовідносин.

АННОТАЦИЯ

Чернопятов С. В. Охранительные трудовые правоотношения. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2016.

Диссертация посвящена выяснению сущности и особенностей охранительных трудовых правоотношений, их разновидностей, особенностей структуры и динамики; решению других отдельных теоретических, методологических и практических вопросов охранительных трудовых правоотношений. Исследование построено на методологических принципах:

дихотомического деления норм права и правоотношений на регулятивные и охранительные, отнесения к охранительным лишь тех правоотношений, в которых непосредственно, через содержание правоотношений, реализуются меры правового принуждения; последовательного разграничения материальных охранительных и сопутствующих им процессуальных правоотношений.

Определены понятие и признаки охранительных трудовых правоотношений. Проведено разграничение охранительных трудовых правоотношений и других смежных групп правоотношений, выяснено их место в предмете трудового права. Обоснована принадлежность охранительных трудовых правоотношений к группе отношений, тесно связанных с собственно трудовыми.

Установлен объем понятия охранительных трудовых правоотношений, уточнена их система. В пределах классификационного исследования предложено несколько новых дихотомических классификаций охранительных трудовых правоотношений (на внешние и внутренние, первичные и вторичные).

Определен объект охранительных трудовых правоотношений как результат влияния мер трудо-правового принуждения на правовой статус (правовое положение) субъектов этих правоотношений. Определен субъектный состав охранительных трудовых правоотношений, при этом обоснованы: невключение в него сторонних юрисдикционных органов (прежде всего – судов); наличие и необходимость формально-юридического закрепления правопреемства в охранительных трудовых отношениях на стороне работника. Охарактеризовано содержание охранительных трудовых правоотношений как единое, простое, могущее быть усложненным лишь альтернативным характером права и / или обязанности по, соответственно, применению или претерпеванию мер трудо-правового принуждения.

Исследованы особенности динамики охранительных трудовых правоотношений, в которой выявлены две стадии; также уточнены вопросы момента возникновения и прекращения охранительных трудовых правоотношений. Особое внимание уделено формированию объекта охранительных трудовых правоотношений за счет исчерпания их содержания в ходе динамического их развития.

Разработаны рекомендации и предложения относительно совершенствования действующего и перспективного трудового законодательства в части регулирования охранительных трудовых правоотношений, в частности – касательно правопреемства в охранительных трудовых правоотношениях на стороне работника и внедрения альтернативного содержания в охранительных трудовых правоотношениях, связанных с незаконным увольнением.

Ключевые слова: *охранительные нормы трудового права, охранительные трудовые правоотношения, трудо-правовое принуждение, предмет трудового права, процессуальные правоотношения, объект*

охранительных трудовых правоотношений, субъекты охранительных трудовых правоотношений, содержание охранительных трудовых правоотношений, динамика охранительных трудовых правоотношений.

SUMMARY

Chernopiatov S. V. Protective labor legal relationships. - The manuscript.

Dissertation for the academic degree of candidate of legal sciences in specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovsk, 2016.

The dissertation is devoted to ascertaining essence and features of protective labor legal relationships, their varieties, features of structure and dynamics of these relationships. The paper deals with the solution of other certain theoretical, methodological and practical questions of protective labor legal relationships as well. The research is built upon the following methodological principles: dichotomic division of rules of law and legal relationships into regulative and protective ones; referring to the protective legal relationships of only such legal relationships which directly (through their content) carry out the realization of legal coercion measures; consistent differentiation of material protective legal relationships and accompanying procedural legal relationships.

The concept and attributes of protective labor legal relationships are determined. The differentiation of protective labor legal relationships and other related groups of legal relationships is provided; the labor legal relationships' position within the subject of labor law is ascertained. The denotation of concept of protective labor legal relationships is ascertain, the system of protective labor legal relationships is specified. Within the classification research a few new dichotomy classifications of protective labor legal relationships (external and internal, primary and secondary) are offered.

The object of protective labor legal relationships is defined as a result of influence of measures of labor legal coercion on the legal status (legal position) of these relations' subjects. Subject composition of protective labor legal relationships is ascertained, the content of these relationships is characterized.

The features of protective labor legal relationships' dynamics are investigate; two stages of the mentioned dynamics are revealed.

The recommendations and suggestions concerning the perfection of labor legislation in part of adjusting of protective labor legal relationships are elaborated.

Keywords: *protective rules of labor right, protective labor legal relationships, labor legal coercion, subject of labor law, procedural legal relationships, object of protective labor legal relationships, subjects of protective labor legal relationships, content of protective labor legal relationships, protective labor legal relationships dynamics.*