

4. Честнов И. Л. Современные типы правопонимания: феноменология, герменевтика, антропология и синергетика права / И. Л. Честнов. — СПб. : СПбГУ, 2002. — 285 с.
5. Нерсисянц В. С. Философия права / В. С. Нерсисянц. — М. : Норма, 2000. — 241 с.
6. Кондратьев Р. І. Теорія антропоцентризму і наукові засади нормативно-правового регулювання суспільних відносин / Р. І. Кондратьєв // Університетські наукові записки. — 2005. — № 4 (16). — С. 19–21.
7. Лапаева В. В. Различные типы правопонимания: анализ научно-практического потенциала / В. В. Лапаева // Законодательство и экономика. — 2006. — № 4. — С. 5–15.
8. Ильин И. А. Путь к очевидности : сб. / И. А. Ильин. — М. : Республика, 1993. — 431 с.
9. Schlag P. Missing pieces: a cognitive approach to law / P. Schlag // Texas Law Review. — 1989. — № 67. — P. 1195–1251.
10. Ллойд Д. Идея права: репрессивное зло или социальная необходимость? / Д. Ллойд ; пер. с англ. М. А. Юмашева, Ю. М. Юмашев ; науч. ред. Ю. М. Юмашев. — М. : ЮГООНА, 2002. — 415 с.

Бобровник С. В. Людський вимір в аспекті дослідження компромісу і конфлікту в праві

У статті визначена роль та значення антрополого-комунікативного методу дослідження компромісу і конфлікту в праві. Досліджено переваги цього методу, що забезпечує можливість аналізу компромісу і конфлікту у праві з погляду ролі людини та людської комунікації.

Ключові слова: правовий компроміс, правовий конфлікт, антрополого-комунікативний метод.

Бобровник С. В. Человеческое измерение в аспекте исследования компромисса и конфликта в праве

В статье определена роль и значение антрополого-коммуникативного метода исследования компромисса и конфликта в праве. Исследовано преимущество этого метода, обеспечивающего возможность анализа компромисса и конфликта в праве с точки зрения роли человека и человеческой коммуникации.

Ключевые слова: правовой компромисс, правовой конфликт, антрополого-коммуникативный метод.

Bobrovnyk S. The human dimension in terms of compromise and conflict studies in law

The article defines the role and value of anthropological research and communication methods of compromise and conflict in the law. Investigated the benefits of this method, which enables analysis of compromise and conflict right from the point of view of the role of man and of human communication.

Key words: legal compromise, legal conflict, anthropological and communication methods.

УДК 349.2

*Микола Іванович Іншин,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений юрист України*

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Сучасна дійсність характеризується наявністю численних порушень у сфері використання найманої праці. Попри досить значні зусилля з боку держави, наділення посиленими повноваженнями різноманітних державних органів щодо виявлення порушень приписів та положень трудового законодавства, все ж ситуація у цій сфері залишається гострою та такою, що потребує виправлення і вирішення. Сприяє цьому, безумовно, прийняття нового су-

часного Трудового кодексу України. Однак і цей крок має бути виваженим і добре проаналізованим. Звісно, важливим чинником прийняття ефективного нового кодифікованого акта в Україні є достатня науково-теоретична розробленість принципово важливих питань науки трудового права. На жаль, сьогодні констатуємо відсутність узгодженої концепції сутності та поняття охоронних трудових правовідносин. Вагомий внесок у розвиток теоретичних положень про охоронні трудові правовідносини зробив В. Щербина. Також слід згадати і дисертаційне дослідження О. Запорожця, здійснене ним у 2012 р. Однак порушене питання не втрачає своєї актуальності у зв'язку із необхідністю подальших наукових розробок з метою встановлення наукової істини.

Під час дослідження використовуються наукові здобутки М. Александрова, С. Алексєєва, О. Барабаш, В. Смирнова, О. Юриста, Л. Явича. У статті свідомо не використовуються наукові розробки В. Щербини та О. Запорожця з метою формування альтернативної та неупередженої точки зору.

Метою статті є розкриття поняття і сутності охоронних трудових правовідносин. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: проаналізувати сутність охоронних трудових правовідносин; з'ясувати значення та роль охоронних трудових правовідносин; надати авторське визначення поняття «охоронні трудові правовідносини».

За функціональним призначенням усі трудові правовідносини поділяються на дві великі групи: регулятивні й охоронні [1, с. 155]. Регулятивні трудові правовідносини виникають на основі юридичних дозволів і втілюються у правомірних діях суб'єктів. Охоронні трудові правовідносини виникають на основі юридичних заборон і є результатом скоєння суб'єктами трудового права порушень відповідних правових приписів. Саме в межах правоохоронних відносин здебільшого і відбувається захист трудових прав працівників. На думку В. Смирнова, охорона й забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів трудового права здійснюється у процесі розвитку охоронних правовідносин, тобто під час виявлення факту порушення ними трудової дисципліни, мотиву його скоєння, під час застосування до порушників юридичної відповідальності [2, с. 123].

Необхідність розподілу трудових правовідносин на регулятивні й охоронні зумовлена самою природою трудового права — регулювати як поведінку учасників трудових правовідносин, так і охороняти їх права та свободи від різних правопорушень. С. Алексєєв зазначає, що розподіл правових відносин на регулятивні й охоронні відповідає двом напрямкам впливу права на суспільне життя — безпосередньо регулятивному та охоронному та двом однопорядковим різновидам юридичних норм. До регулятивних він відносить більшість цивільних, трудових, сімейних та інших правових відносин, котрі складаються з встановлених для осіб юридичних прав та обов'язків. Зміст охоронних правових відносин полягає у застосуванні до правопорушника засобів державного примусу, санкцій. Вони зустрічаються зазвичай у кримінальному та адміністративному праві і пов'язані з юридичною відповідальністю [3, с. 67].

Л. Явич, котрий регулятивні правові відносини називає правоустановчими, тому що тут йдеться про нормальний процес реалізації об'єктивного та суб'єктивного права, про відповідне виконання юридичних обов'язків. Охоронні правові відносини спрямовані на здійснення юридичної відповідальності або на поновлення порушеного правопорядку, на охорону суб'єктивних прав, на застосування санкцій норм права. Такі правові відносини пов'язані, на його думку, з правовою патологією [4, с. 219].

Таким чином, охоронні трудові правові відносини — свідчення наявності правопорушень. Охоронні трудові правові відносини, пов'язані з реалізацією санкцій трудових правових норм, є настільки важливими, що мають ще й форму процесуальних правових відносин. Питання про роль охоронних правових відносин вперше було порушене М. Александровим [5, с. 91], але воно й досі не повністю досліджене, хоча останнім часом і

з'явилася низка публікацій з цієї проблеми. Найголовнішою відмінністю між регулятивними та охоронними правовідносинами є те, що у правоохоронному відношенні є можливість примусового впливу на суб'єкта для здійснення ним певної поведінки [6, с. 56]. Трудове правове відношення, що виникає з факту трудового правопорушення, реалізується у напрямку виникнення можливості покладення на винну особу обтяжень організаційного, особистого чи матеріального характеру та можливості застосування примусу для здійснення обов'язку. При цьому можливість виникнення додаткових обтяжень виникає не завжди, а застосування примусу є обов'язковим елементом. Тому й відносини між учасниками такого відношення не рівні — це відносини влади і підпорядкування. Ознакою трудового правоохоронного відношення є й своєрідність нормативно-правової бази, з якою пов'язані виникнення, розвиток та припинення останнього. Найчастіше охоронні трудові правові відносини пов'язують з нормами кримінального, кримінально-процесуального, трудового, адміністративного, цивільно-процесуального права, які, на думку переважної більшості правників, мають яскраво виражену правоохоронну спрямованість.

Трудове правоохоронне відношення виникає між правопорушником та компетентним органом внаслідок порушення першим того чи іншого припису норми трудового права. Метою цього правовідношення є застосування до порушника норми трудового права певної санкції у випадку підтвердження неправомірно вчиненої дії. Звичайно, ні переважна більшість суб'єктів трудового права, ні держава не зацікавлені у появі цих правовідносин, бо вони виникають на підставі протиправних дій учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Трудові правоохоронні відносини, регульовані охоронними юридичними нормами, забезпечують реалізацію заходів правової відповідальності, заходів захисту суб'єктивних трудових прав, превентивних засобів державного примусу. Можна виокремити два види охоронних трудових правовідносин: карно-попереджувальні та поновлювальні. Підставою виникнення перших є кримінальні злочини, адміністративні або дисциплінарні вчинки. Мета охоронних карально-попереджувальних правовідносин — виховання правопорушників за допомогою застосування до них встановленої законом міри покарання, а також попередження скоєння правопорушень учасниками трудових відносин. Трудове охоронне відновлювальне правовідношення стосується майнової шкоди (або шкоди особистим майновим правам), слугує для відновлення порушеного трудового права. Охоронні трудові відносини завжди є відносинами влади: юридичні обов'язки за цими правовідносинами вимагають від особи зазнати певних негативних наслідків, у їх зміст входять санкції. У цьому правовідношенні уповноважені органи чи посадові особи здійснюють примус щодо правопорушника. Ступінь примусу в кожному конкретному випадку визначається характером скоєного правопорушення і особистістю правопорушника. Звідси впливає потреба в з'ясуванні, хто скоїв правопорушення, в яких конкретних діях воно втілювалося і яка шкода заподіяна учасниками трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Для з'ясування цих питань держава встановлює особливу процедуру, дотримання якої забезпечує, з одного боку, з'ясування усіх суттєвих обставин скоєння правопорушення, а з другого — охорону прав суб'єкта трудового права, обвинувачуваного в порушенні норм трудового права, від несправедливого або незаконного притягнення до відповідальності. Саме наявність процедури, яка передують акту покарання чи відновлення права, дозволяє зробити висновок, що трудові охоронні правовідносини мають комплексний характер: вони утворюються із поєднання процесуальних і матеріальних правовідносин. Як вказує Л. Явич, «охоронні правовідносини, пов'язані з застосуванням санкцій норм матеріального права, настільки важливі, що “одягаються” ще й в форму процесуальних відносин» [4, с. 219].

Необхідна поведінка зобов'язаного суб'єкта може бути трьох основних видів. Якщо для регулятивних правовідносин найбільш характерним є позитивні дії зобов'язаного — виконання працівниками функцій за трудовими угодами та утримання їх від протиправних дій,

то для правоохоронних відносин найбільш характерною поведінкою зобов'язаного суб'єкта є зазнання здійснюваного відносно нього впливу уповноваженого суб'єкта. Перетерплювання як вид необхідної поведінки характерне для багатьох трудових правоохоронних відносин. Суб'єкт, до якого звернуті заходи трудової юридичної відповідальності, зобов'язаний погоджувати свою поведінку з правовими санкціями, які застосовуються відносно нього. Такий суб'єкт не просто не вчиняє ніяких дій, а скоріше пристосовує (погоджує) свою поведінку з заходами трудової правової відповідальності. Крім того, в багатьох випадках перетерплювання поєднується як із позитивними діями (наприклад, відшкодування шкоди, виплата штрафів), так й утриманням від певних дій. Водночас необхідна поведінка зобов'язаного суб'єкта трудового правоохоронного відношення може бути охарактеризована також і за іншими ознаками. Так, можна виокремити як одноразові дії, так і безперервне протягом певного часу виконання обов'язку, тобто перетерплювання.

Отже, зміст трудового правоохоронного відношення утворюють, з одного боку, права та обов'язки його суб'єктів, а з другого — фактична поведінка (дія чи бездіяльність), яку уповноважений може, а зобов'язаний повинен здійснити.

Охоронне трудове правове відношення, що виникає з факту правопорушення, реалізується у двох напрямках: 1) виникнення можливості перетерплювання зобов'язаним суб'єктом певних втрат організаційного, особистого чи матеріального характеру; 2) виникнення нової властивості юридичного обов'язку — можливості примусового його здійснення. І якщо можливість додаткових обмежень виникає не в усіх випадках, то зазначена вище властивість (властивість примусово здійснюватися) породжується завжди. Таким чином, внаслідок порушення трудового права на боці уповноваженого виникають нові повноваження, обумовлені появою в трудовому правовідношенні нового суб'єкта — юрисдикційного органу. Це — нова властивість трудового правоохоронного відношення. Юрисдикційним органом є наділений владними повноваженнями державний орган чи громадська організація. Ці повноваження набувають свого вираження і конкретизації у їх правах та обов'язках (компетенції) щодо розгляду юридичних справ і прийняття по них рішень, тобто такий орган чи організація вправі видавати індивідуальні акти владного характеру і домагатися за допомогою встановлених законами засобів їх здійснення. Відтак діяльність юрисдикційного органу чи організації тісно пов'язана із застосуванням норм трудового права як особливою формою реалізації права.

Виходить, що «серцевиною» охоронних трудових правовідносин є правовий примус. Саме правовий, а не державний, оскільки увага акцентується на правовій природі відносин між суб'єктами трудових правовідносин після вчинення одним із них правопорушення. У разі вчинення протиправної дії, пов'язаної з невиконанням трудових обов'язків, змінюється одна з якостей трудових відносин. З регулятивного призначення одна частина змісту трудових відносин перетворюється на охоронні зі специфічними для цього різновиду відносин якостями і властивостями. Саме якісні зміни, що відбуваються у змісті трудових відносин у результаті невиконання трудового обов'язку, і є підставою для виокремлення охоронних відносин як самостійного різновиду (хоча самі трудові відносини залишаються при цьому незмінними). Ситуація, що виникає у випадку вчинення суб'єктом порушення трудової дисципліни, характеризується таким чином: правопорушення (юридичний факт) тягне за собою відповідальність (обов'язок зазнати вигідних наслідків), яка здійснюється у межах охоронних відносин. Тому мають свій зміст нові права й обов'язки роботодавця і правопорушників. Йдеться про охоронні правовідносини, і ми розуміємо, що «серцевиною» їх змісту завжди є правовий примус.

Порушення норм трудового права породжує комплекс прав і обов'язків у роботодавця і працівника, що не входять у зміст трудових відносин. Ці обов'язки і права реалізуються у межах охоронних відносин; це нові права та обов'язки роботодавця і працівників. В охоронних

правовідносинах одна особа є уповноваженою вчиняти дії, які дозволяють реалізувати право або ж виконати в примусовому порядку обов'язок іншою стороною. У свою чергу, порушник права переважно має обов'язки щодо здійснення позитивних і корисних для уповноваженої сторони дій. Для виникнення конкретних охоронних правовідносин, окрім відповідної норми права, необхідна наявність конкретних суб'єктів цих відносин, акта застосування норми права, що її конкретизує, та особливого юридичного факту — трудового правопорушення.

На підставі досліджених специфічних ознак охоронних трудових правовідносин, визначимо їх як такий різновид трудових правовідносин, що виникає внаслідок скоєння трудового правопорушення і покликане забезпечити примусове виконання правопорушником свого юридичного обов'язку шляхом притягнення останнього до юридичної відповідальності та відновлення порушених прав тих чи інших суб'єктів трудового права.

Список використаних джерел

1. *Барабаш О.* Щодо властивостей трудових правовідносин / О. Барабаш // Право України. — 1998. — № 3. — С. 64–69.
2. *Смирнов В. Н.* Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В. Н. Смирнов. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. — 158 с.
3. *Алексеев С. С.* Право: азбука-теория-философия: Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. — М. : Статут, 1999. — 712 с.
4. *Явич Л. С.* Общая теория права / Л. С. Явич. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1976. — 286 с.
5. *Александров Н. Г.* Законность и правоотношения в советском обществе / Н. Г. Александров. — М. : Юрид. лит., 1955. — 176 с.
6. *Юриста О. В.* Про поняття та основні ознаки правоохоронного відношення / О. В. Юриста // Право України. — 1997. — № 10. — С. 51–57.

Іншин М. І. Поняття та сутність охоронних трудових правовідносин

Стаття присвячена розкриттю сутності охоронних трудових правовідносин. Аналізується значення та роль охоронних трудових правовідносин у сучасних умовах. Надається загальна характеристика цього виду відносин. Формулюється визначення охоронних трудових правовідносин. Зазначається, що зміст трудового правоохоронного відношення утворюють, з одного боку, права й обов'язки його суб'єктів, а з другого — фактична поведінка (дія або бездіяльність), яку уповноважений може, а зобов'язаний повинен здійснити. Наголошено, що ключову роль в охоронних трудових правовідносинах відіграє правовий примус.

Ключові слова: охоронні правовідносини, трудове право, правовий примус, порушення.

Иншин Н. И. Понятие и сущность охранных трудовых правоотношений

Статья посвящена раскрытию сущности охранных трудовых правоотношений. Анализируется значение и роль охранных трудовых правоотношений в современных условиях. Предоставляется общая характеристика данного вида отношений. Формулируется определение охранных трудовых правоотношений. Отмечается, что содержание трудового правоохранительного отношения образуют, с одной стороны, права и обязанности его субъектов, а с другой — фактическое поведение (действие или бездействие), которую уполномоченный может, а обязанный должен осуществить. Подчеркнуто, что ключевую роль в охранных трудовых правоотношениях играет правовое принуждение.

Ключевые слова: охранительные правоотношения, трудовое право, правовое принуждение, нарушение.

Inshyn M. Concept and nature of protective labor relationships

The article is devoted to the disclosure of protective labor relationships. The author analyzes the importance and role of protective labor relationships in modern terms. Provided general characteristics of this type of relationships. Formulated the definition of protective labor relationships. Reported that the content of the protective labor relationships constitute on the one hand, the rights and duties of its subjects, and on the other — the actual behavior (action or inaction) that the authorized may, and obliged must implement. It is emphasized that a key role in protective labor relationships plays legal coercion.

Key words: protective relationships, labor law, legal coercion, breach.