



## МЕСТО ОХРАНИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРЕДМЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Станислав ЧЕРНОПЯТОВ,

преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин  
Днепропетровского государственного университета внутренних дел

### Summary

The paper is devoted to protective labor legal relations' position within object of labor law. This position may be defined through defining, if protective labor legal relations belong either to labor legal relations proper or to relations closely associated with labor legal relations proper. It's ascertained that protective labor legal relations belong to relations closely associated with labor legal relations proper, since: 1) essential distinctions between protective legal relations and labor relations proper are present; 2) protective legal relations may exist beyond (before or after) the labor legal relations proper; 3) this position is methodologically efficient and conforms to practice of legal regulation.

**Key words:** our labor legal relations, subject of employment law, administration, disciplinary responsibility, liability.

### Аннотация

Статья посвящена определению места охранительных трудовых правоотношений в предмете трудового права путём решения вопроса о принадлежности охранительных трудовых отношений или к собственно трудовым отношениям, или к отношениям, тесно связанными с трудовыми (вспомогательным отношениям). Установлено, что охранительные трудовые правоотношения следует считать отношениями, тесно связанными с собственно трудовыми, поскольку: 1) имеются существенные отличия охранительных отношений от собственно трудовых (в частности, по субъективному составу, объекту, содержанию, основаниям возникновения); 2) существование охранительных отношений возможно вне (до или после) собственно трудовых; 3) такая позиция методологически плодотворна и соответствует практике правового регулирования.

**Ключевые слова:** охранительные трудовые правоотношения, предмет трудового права, дисциплинарная ответственность, администрация, материальная ответственность.

**Постановка проблемы.** Поскольку охранительные трудовые правоотношения характеризуются определенными особенностями, неизбежно встает вопрос об их месте в предмете трудового права. Сложилось два основных взгляда на место охранительных трудовых правоотношений в предмете трудового права: 1) охранительные трудовые правоотношения относятся к группе отношений, тесно связанных с трудовыми (вспомогательными отношениями); 2) охранительные трудовые правоотношения являются элементом собственно трудовых правоотношений.

**Актуальность темы исследования** обусловлена не только отсутствием единой точки зрения на место охранительных отношений в предмете трудового права, но и тем, что разрешение данного вопроса имеет большое значение для дальнейшей разработки учения об охранительных трудовых правоотношениях, о предмете трудового права, а кроме того – методологическое и практическое значение.

Вопрос места охранительных правоотношений в предмете трудового права был предметом исследования таких авторов, как: А.А. Абрамова, Е.С. Белинский, С.В. Вишневецкая, А.Р. Мацюк, А.И. Процевский,

П.Р. Ставиский, Л.А. Сыроватская, В.И. Щербина, В.В. Яковлев и др.

**Целью и задачей** этой статьи является разрешение вопроса о принадлежности охранительных трудовых отношений или к собственно трудовым отношениям, или к отношениям, тесно связанным с трудовыми (вспомогательными отношениями). Предполагается достижение указанных целей и задач путем верификации доводов в пользу каждой из конкурирующих точек зрения на место охранительных отношений в предмете трудового права.

**Изложение основного материала.** В современных работах по трудовому праву по большей части находит поддержку идея обособленности охранительных трудовых отношений [6, с. 35; 7, с. 64].

В основном критика вынесения охранительных отношений за пределы собственно трудовых отношений строится на материалах дисциплинарной ответственности. Не в последнюю очередь потому, что собственно трудовые отношения и отношения дисциплинарной ответственности имеют характер власти–подчинения [1, с. 29 (прим. 1)]. «Как отношения по руководству и подчинению составляют неразрывную часть трудовых правоотношений, так и входящие в содержание отношений

по руководству и подчинению охранительные правоотношения не могут рассматриваться вне рамок трудового правоотношения» [9, с. 239].

А.А. Абрамова обосновывает неотделенность дисциплинарных правоотношений от собственно трудовых тем, что в них охранительная функция осуществляется стороной трудовых отношений – администрацией – внутри трудового правоотношения, без привлечения особого органа юрисдикции. Дисциплинарные полномочия администрации свернуты «внутри» предприятия и осуществляются лишь относительно его работников [1, с. 29].

Верифицируем указанный аргумент относительно отношений материальной ответственности работника. Как известно, материальная ответственность работника разделяется на ограниченную и полную. Ограниченная реализуется работодателем самостоятельно, полная реализуется уже в процессуальной судебной форме. Развитие мысли А.А. Абрамовой предполагает, что мы должны были бы признать, что отношения материальной ответственности работника – это, по существу, два разных вида отношений, один из которых должен быть включен в собственно трудовые отношения, а другой может быть вынесен за их пределы.



Однако это не отвечает действительности. Материальная ответственность работника является единым, целостным явлением. Далее смоделируем следующую ситуацию: очередные изменения в законодательстве Украины о труде предусматривают внесудебный (или же наоборот – исключительно судебный) характер реализации материальной ответственности работников. Изменится ли от этого сама сущность отношений материальной ответственности работников? Очевидно, что нет. Содержание этих правоотношений, основания их возникновения, соотношения с другими видами правоотношений останутся неизменными. Как верно отмечал П.Р. Ставиский, «обращение в необходимых случаях к суду не изменяет характера охранительного правоотношения и материальной ответственности, реализуемой в этом правоотношении» [14, с. 117].

Кроме того, А.А. Абрамова апеллирует к будто бы неразрывной связи собственно трудовых правоотношений и правоотношений дисциплинарной ответственности [1, с. 29]. Автор приводит высказывание Н.Г. Александрова о том, что ответственность, обусловленную невыполнением обязанности по ранее возникшим правоотношениям, нельзя рассматривать как самостоятельные правоотношения; она является по существу применением санкции по ранее существовавшему правоотношению [2, с. 292]. Развивая эту мысль, можно прийти к недостоверным выводам о том, что, скажем, уголовные охранительные правоотношения включаются в круг отношений, составляющих предмет всех отраслей права, охраняемых уголовным правом.

Следует также обратить внимание, что размышления Н.Г. Александрова основывается на мысли, что меры материальной ответственности заменяют невыполненную регулятивную обязанность относительно бережного отношения к имуществу работодателя, и, соответственно, зависят от тех же предпосылок, от которых зависело предыдущее правоотношение [2, с. 292]. Все же трудно согласиться. Ведь из этого следует, что в результате нарушения регулятивные отношения по поводу сохранения имущества работодателя якобы прекращаются, а точнее заменяются охранительными отноше-

ниями материальной ответственности; а это не соответствует действительности: совершив материальное трудовое правонарушение, работник не лишается регулятивных обязанностей относительно сохранения имущества работодателя. Считаю концепцию «ответственность – обязанность, заменяющая невыполненную (нарушенную) обязанность», на которую опирается Н.Г. Александров [2, с. 292], неприменимой для охранительных трудовых правоотношений.

Идею о единстве охранительных и собственно трудовых отношений разделяет Е.С. Белинский, который также апеллирует к тесной связи отношений материальной ответственности с собственно трудовыми отношениями. /

И у Е.С. Белинского встречаем упомянутую выше концепцию «перерастания» регулятивных отношений в охранительные [5, с. 99]. По мнению автора, охранительное правоотношение с момента возникновения входят составной частью в трудовое правоотношение, и на него распространяются общие закономерности функционирования последнего [5, с. 96-97, 99].

Именно в последнем замечании автора скрыто наиболее уязвимое место его позиции. Распространение «общих закономерностей функционирования» регулятивных собственно трудовых отношений на охранительные отношения материальной ответственности подается Е.С. Белинским, как следствие отнесения охранительных отношений к собственно трудовым, хотя более логично было бы наоборот – делать вывод о включении охранительных отношений к собственно трудовым на том основании, что они имеют установленные «общие закономерности функционирования».

Однако далее автор вместо демонстрации «общих закономерностей» сосредотачивает внимание именно на отличиях собственно трудовых и охранительных отношений, среди которых – и особая нормативная основа – охранительные трудо-правовые нормы, и особое основание возникновения – правонарушение, и особенность содержания и объекта, и обусловленность развития охранительного правоотношения правоприменительными актами, и особенности соотношения воли сторон [5, с. 99-102, 104]. Этот перечень

отличий можно продолжать, дополняя его такими чертами, как особенности метода правового регулирования охранительных трудовых правоотношений, их ограниченность во времени, срочный характер, тесная связь их развития с существующими параллельно процедурными и процессуальными отношениями. Интересную цитату из труда С.С. Алексеева находим здесь же [5, с. 99] у Е.С. Белинского: «Правоотношение по возмещению ущерба, в отличие от регулятивных правоотношений, связано только с правонарушением, и как охранительное всегда является властеотношением; в его содержание входят меры государственно-принудительного воздействия [3, с. 108]». Здесь автор сам указывает на значительные отличия охранительных и регулятивных отношений.

Е.С. Белинский критически оценивает подход к отделению собственно трудовых и охранительных отношений, предложенный Л.А. Сыроватской, сводящийся к тому, что «к элементам трудового правоотношения принадлежат лишь права и обязанности, безусловно возникающие для его сторон. Отношения же по материальной ответственности должны быть исключены из числа трудовых, поскольку они присущи не всем, а лишь некоторым трудовым отношениям» [15, с. 90]. Е.С. Белинский возражает, приводя в качестве примера перевод работника на работу в другую местность и сверхурочные работы. «Последние также могут не применяться к работнику, – отмечает автор, – то есть не являются «безусловно возникающими», хотя у абсолютного большинства авторов не возникает сомнений, что они являются составляющей трудового правоотношения» [5, с. 104-105]. Аналогичную мысль – с приведением в качестве примеров учебных отпусков, сокращенного рабочего времени, других льгот – выражает П.Р. Ставиский [14, с. 120]. Критика выглядит достаточно убедительной, однако такая убедительность, по нашему мнению, связана с несовершенством формулировки позиции Л.А. Сыроватской и поверхностным пониманием такой позиции ее критиками. Безусловность, о которой писала Л.А. Сыроватская, следует трактовать как обусловленность прав и обязанностей в регулятивных собственно трудовых



отношения специфическими юридическими фактами, свидетельствующими об изъятиях нормального развития регулятивных собственно трудовых отношений (а именно такие юридические факты порождают охранительные трудовые правоотношения).

И, наконец, Е.С. Белинский приводит в пользу единства собственно трудовых отношений и отношений материальной ответственности ряд тезисов методологического характера, дополненных определенной частью идеологических и аксиологических суждений:

1) в случае признания отделенности отношений материальной ответственности «мы неотвратимо приходим к заключению, что действующее законодательство допускает труд без охраны в условиях безответственности сторон за нарушение своих обязанностей» [5, с. 107; 4, с. 69]. Если следовать такой логике, то методологически вредным будет и признание самостоятельного характера, скажем, уголовно-правовых охранительных отношений, ведь тогда мы якобы признаем, что значительная часть общественных отношений существует «в условиях безответственности»;

2) отстаиваемый же автором подход, по его мнению, имеет одни лишь методологические преимущества, поскольку позволяет: а) получить целостное представление о том, что возмещение вреда опирается на трудовой договор и находится в неразрывной связи с последним; б) фиксировать единство и взаимообусловленность обязанностей работника по соблюдению дисциплины труда, бережливому отношению к имуществу предприятия и по возмещению нанесенного вреда; в) показать, что трудовая деятельность работника протекает в условиях строгой ответственности за выполнение его трудовой обязанности бережливо относиться к имуществу предприятия [5, с. 107-108]. Считаю, что автор приписывает слишком много заслуг отстаиваемому подходу, ведь те выводы, к которым он «позволяет» прийти, являются достаточно очевидными и устоявшимися, а главное – не будут противоречить и концепции разделения собственно трудовых и охранительных трудовых правоотношений.

В свою очередь, приведем методологические аргументы для выделения

в самостоятельную группу охранительных трудовых отношений. Так, В.И. Щербина верно отмечает, что выделение охранительных правоотношений не преследует цель разорвать их связь с трудовыми, а наоборот, позволяет правильно оценить и уделить надлежащее внимание отличиям между регулятивными и охранительными отношениями, дает возможность четко выяснить для правоприменителя, что охранительные трудовые отношения имеют специфический оттенок реакции субъектов трудового права на действия, выходящие за пределы правовых [17, с. 47-49]. Иначе говоря, с методологической точки зрения концепция выделенных охранительных трудовых правоотношений является более продуктивной, поскольку позволяет сконцентрировать познание на их особенностях. С другой стороны, методологические риски такой концепции выглядят надуманными.

А.И. Процевский обосновывает производный характер охранительных трудовых отношений тем, что дисциплинарная и материальная ответственность является самостоятельными видами юридической ответственности, специфическими видами общественных отношений. Регулятивные права и обязанности сторон трудового договора, по мнению ученого, включаются в содержание собственно трудовых отношений, а вот уже отношения ответственности – охранительные отношения – возникают по поводу их нарушения, которое не обуславливалось сторонами при заключении трудового договора; и потому охранительные трудовые правоотношения имеют производный от собственно трудовых отношений характер [13, с. 18-20, 34]. Кроме того, А.И. Процевский отмечает, что правомерные и неправомерные действия не могут представлять содержание одного и того же отношения [13, с. 137]. На уникальность содержания охранительных трудовых правоотношений указывает и В.И. Щербина [16, с. 86-87].

Л.Я. Гинцбург одним из признаков производных (вспомогательных) отношений в трудовом праве называл их обусловленность трудовыми правоотношениями [8, с. 159]. Такой признак справедлив и для охранительных трудовых правоотношений: в подавляющем большинстве случаев они возни-

кают в связи с изъятиями нормального развития регулятивных отношений, в том числе предшествуя им (в случае необоснованного отказа в принятии на работу), сопровождая их или следуя за ними. На то, что большинство юридических фактов, порождающих охранительные трудовые отношения, так или иначе связанные с уже существующими собственно трудовыми отношениями, указывал и А.И. Процевский [12, с. 95, 98-100].

А.Р. Мацюк приводит такие аргументы в пользу отнесения охранительных трудовых правоотношений к производным, тесно связанным с трудовыми отношениями: они не составляют непосредственного, отвечающего воле сторон, содержания основного трудового правоотношения; ни позитивные, ни негативные отклонения от нормального развития регулятивного трудового правоотношения не являются предметом трудового договора; хотя охранительные правоотношения и возникают в пределах трудового договора, однако не являются непосредственным содержанием основных трудовых правоотношений, которым (содержанием) является позитивное поведение участников труда; охранительные правоотношения, как правило, возникают в результате нарушения условий трудового договора [10, с. 137-140, 152].

Рассматривая отдельно охранительные отношения дисциплинарной ответственности, А.Р. Мацюк обосновывает их принадлежность к производным, тесно связанным с трудовыми отношениями, следующим:

1) в применении дисциплинарных взысканий заложена оценка качества выполнения работником трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины. Поэтому дисциплинарные отношения имеют оценочный, вспомогательный и в этом смысле производный, относительно самостоятельный от основного отношения характер;

2) меры взыскания имеют связь как с каждым отдельно, так и со всеми трудовыми обязанностями, что свидетельствует о производном характере дисциплинарных отношений от всех элементов основного трудового отношения, которые объединяет дисциплина труда [10, с. 143]. Действительно, разные по характеру дисциплинарные проступки вызывают возникновение одних и тех



же охранительных дисциплинарных отношений.

По поводу отношений материальной ответственности А.Р. Мацюк отмечает, что обязанность работника относительно возмещения вреда, нанесенного имуществу предприятия, не является составляющей его обязанности беречь это имущество, а есть производным от него; а следовательно – и отношения материальной ответственности являются производными от собственного трудовых.

Охранительные трудовые правоотношения отвечают одному из главных признаков правоотношений, тесно связанных с трудовыми: они могут предшествовать возникновению собственно трудовых отношений, сопровождать их и следовать за ними (возникать и существовать после их прекращения). На эту особенность указывает В.В. Яковлев, обосновывая производный характер охранительных отношений материальной ответственности, отмечая, что отношения материальной ответственности возникают не в момент возникновения трудовых правоотношений, а в процессе их существования или вообще после прекращения. Также и момент прекращения отношений по материальной ответственности не зависит от существования трудовых правоотношений [18, с. 41]. Добавим, что охранительные трудовые отношения могут возникать не только во время и после собственно трудовых, но и до возникновения последних. Примером являются охранительные трудовые правоотношения, возникающие из факта неправомерного отказа в заключении трудового договора, и содержанием которых является обязанность работодателя заключить трудовой договор и осуществить оплату вынужденного прогула (см. п 6 постановления Пленума Верховного Суда Украины «О практике рассмотрения судами трудовых споров» [11]).

О производном характере охранительных трудовых правоотношений свидетельствуют и особенности их субъектного состава. Так, В.В. Яковлев отмечает: «Трудовые правоотношения всегда имеют строго индивидуальный характер, в качестве их субъекта может выступать только работник, а в отношениях из материальной ответственности в качестве субъекта может выступать

также и коллектив (бригада) работников» [18, с. 41]. В целом поддерживая этот аргумент, следует отметить, что более правильным представляется признание того, что в случае коллективной (бригадной) материальной ответственности имеет место множественность субъектов на обязанной стороне охранительных правоотношений, что также является не характерным для собственно трудовых отношений.

**Выводы.** Исходя из изложенного, охранительные трудовые правоотношения следует считать отношениями, тесно связанными с собственно трудовыми, производными от них. В пользу такого решения свидетельствуют: 1) наличие существенных отличий охранительных отношений от собственно трудовых (в частности, по субъективному составу, объекту, содержанию, основаниям возникновения); 2) возможность существования охранительных отношений вне (до или после) собственно трудовых; 3) методологическая плодотворность и безопасность такой позиции; 4) несостоятельность целого ряда доводов, приводимых в пользу обратной позиции; 5) соответствия такой позиции практике правового регулирования.

#### Список использованной литературы:

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А.А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – 176 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.
3. Алексеев С.С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т. 2 / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – 360 с.
4. Андреев В.С. Проблемы общей части трудового права / В.С. Андреев, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, В.И. Смолярчук // Правоведение. – 1980. – № 2. – С. 64–71.
5. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е.С. Белинский. – Киев, Донецк: Вища шк., 1984. – 167 с.
6. Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І.М. Ваганова. – Х., 2010. – 200 с.

7. Вишневецка С.В. Концептуальні підходи до розуміння поняття трудових правовідносин / С.В. Вишневецка // Правові відносини: проблеми теорії та практики : Зб. наук. праць. Матеріали ІV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 лист. 2013 р.). – К. : Ніка-Центр, 2013. – 264 с. – С. 63–66.

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

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

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

11. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 // Дебет-кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.

12. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.

13. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 223 с.

14. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – 183 с.

15. Сыроватская Л.А. Нормы о материальной ответственности в системе трудового права / Л.А. Сыроватская // Советское государство и право. – 1967. – № 7. – С. 88–92.

16. Щербина В.І. Загальна характеристика структури охоронних правовідносин у трудовому праві / В.І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 3. – С. 86–88.

17. Щербина В.І. Теоретичні проблеми визначення поняття охоронних правовідносин у трудовому праві / В.І. Щербина // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2004. – № 4. – С. 42–51.

18. Яковлев В.В. Договірні матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.В. Яковлев. – Х., 2002. – 247 с.