

*Черноп'ятов С. В.,  
викладач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

## ДЕЯКІ ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Анотація.** Здійснено аналіз низки пропонованих у науковій літературі класифікацій охоронних правовідносин; визначено питання можливості їх застосування до охоронних трудових правовідносин. Обґрунтовано низку уточнень до пропонованих для класифікації охоронних трудових правовідносин.

**Ключові слова:** охоронні трудові правовідносини, класифікація охоронних трудових правовідносин, охоронні трудові правовідносини перетерплювання, зовнішні охоронні трудові правовідносини.

**Постановка проблеми.** Класифікаційне дослідження охоронних трудових правовідносин має значний епістемологічний потенціал. Класифікаційний підхід до проблеми охоронних трудових правовідносин сприяє виявленню та розумінню їх особливостей та їх врахуванню при формулюванні прикладних рекомендацій дослідження. Класифікаційне дослідження охоронних трудових правовідносин, на нашу думку, має: 1) з'ясувати можливість класифікації охоронних трудових правовідносин за критеріями, які використовуються для класифікації правовідносин як таких; 2) виявити специфічні критерії для класифікації саме охоронних правовідносин.

Питанням класифікації охоронних правовідносин присвятили свої праці, зокрема, такі вчені, як: Є.С. Белінський, С.Я. Вавженчук, Д.М. Кархальов, Є.Я. Мотовиловкер, І.А. Сердюк, О.І. Процевський, Ю.Ю. Томілова, О.І. Харитоновна, В.І. Щербина, О.В. Юриста та ін.

**Метою статті** є аналіз низки пропонованих у науковій літературі класифікацій охоронних правовідносин із тим, щоб визначити можливість їх застосування як для охоронних правовідносин, так і для охоронних трудових правовідносин.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Традиційним для правової науки став поділ правових явищ, елементів системи права, правовідносин на публічні та приватні. І.А. Сердюк стверджує, що правоохоронні відносини в своїй абсолютній більшості є публічно-правовими. В основі аргументації автора лежить теза про те, що «юридична відповідальність, яка здійснюється в межах правоохоронних відносин, завжди носить публічний характер, оскільки саме держава покликана охороняти існуючий правопорядок і притягувати правопорушників до юридичної відповідальності» [1, с. 43].

Не можемо погодитися із справедливістю такої думки для охоронних трудових правовідносин. Думка про публічний характер усіх охоронних правовідносин ґрунтується на хибному, на нашу думку, розумінні цих відносин, як правового зв'язку держави і правопорушника. Ми ж підтримуємо точку зору, згідно з якою охоронні правовідносини – принаймні в приватноправових галузях – суть правовідносин, що виникають між суб'єктами відповідного регулятивного правовідношення, дефект у розвитку якого породив дані охоронні правовідносини. Зміст охоронних трудових правовідносин – права і обов'язки щодо застосування заходів трудо-правового примусу – також має приватноправовий характер. Це вдало проілюстровано Т.М. Лежневою на прикладі санкцій (заходів відповідальності) трудового права. Авторка

доводить, що сутнісною ознакою санкцій трудового права є їх приватноправовий характер, який зумовлений сукупністю зазначених вище рис (особливості реалізації принципу невідворотності відповідальності; спрямованість матеріальних санкцій на користь особи, права якої порушено; можливість реалізації деяких санкцій трудового права поза межами державного чи іншого примусу; спрямованість санкцій трудового права на охорону таких правовідносин, які мають приватноправовий характер; можливість певного договірного регулювання) [2, с. 22]. На думку І.А. Сердюка, критерієм для класифікації правовідносин на приватно-правові та публічно-правові є «ступінь деталізації правового регулювання, під яким слід розуміти встановлення співвідношення волі держави та волі реальних учасників суспільних відносин [1, с. 43]». Керуючись цим критерієм, охоронні трудові правовідносини правильніше було б віднести до приватно-правових, адже воля до реалізації охоронних трудових правовідносин, їх змісту виходить не від держави та її органів, а від самих суб'єктів охоронних трудових правовідносин. Точніше – від уповноваженої сторони охоронних трудових правовідносин. Уповноважена сторона охоронних трудових правовідносин самостійно або за посередництва процесуальної форми реалізує право на застосування примусових заходів. Від волі держави та інших публічних утворень реалізація конкретних охоронних трудових правовідносин не залежить.

Далі за ступенем визначеності суб'єктів правовідносини поділяються на абсолютні (індивідуально визначена лише одна – як правило, уповноважена – сторона правовідносин) та відносні (сторони індивідуально визначені), а за характером змісту і специфікою виникнення – на загальні (виникають для всіх суб'єктів права із самого факту існування суб'єкта права) та конкретні (ґрунтуються на безпосередньому соціальному зв'язку, що виникає з юридичного факту). Детально не заглиблюючись у загальнотеоретичні засади цієї класифікації, зазначимо, що слід погодитися із І.А. Сердюком у тому, що охоронні правовідносини є лише відносними та конкретними [1, с. 41–43]. Такого висновку доходимо, розглянувши аргументацію представників протилежної позиції.

М.В. Вітрук стверджує, що на основі норм права складаються загальні (евентуальні) охоронні правовідносини (зв'язки). Уже це, на думку автора, зобов'язує суб'єктів права в своїй поведінці враховувати можливі правові наслідки порушення норм права, в тому числі у вигляді настання відповідної юридичної відповідальності. «Вчинення правопорушення, – продовжує М.В. Вітрук, – є юридичним фактом, з яким пов'язаний перехід загального (евентуального) правового зв'язку (правовідношення) в стан конкретного, індивідуально-визначеного правовідношення відповідальності правопорушника [3, с. 41]. Схожу думку висловлює Б.Л. Назаров: «вчинення правопорушення переводить суб'єкта права зі сфери регулятивних правовідносин перспективної відповідальності в сферу охоронних правовідносин негативної відповідальності [4, с. 232]».

Ю.Ю. Томілова також підтримує ідею існування загальноохоронних відносин. В них, на думку автора, здійснюється

одна з основних форм реалізації права – дотримання. В межах цих правовідносин у держави наявне право вимагати неухильного дотримання приписів закону (заборон), а на громадян покладатися обов'язок не вчинювати подібних діянь. «У разі порушення правових приписів виникають конкретні охоронні правовідносини. Якщо в загальних правових зв'язках держава виступає як гарант виконання юридичних обов'язків і недоторканості, суб'єктивних прав, то в конкретних – є стороною, від імені якої правоохоронні органи застосовують юридичні санкції по відношенню до правопорушників» [5, с. 159].

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

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

Серед вітчизняних фахівців з трудового права ідею існування загальноохоронних (в термінології автора – «попереджувально-охоронних») трудових відносин підтримує С.Я. Вавженчук [6, с. 72–74]. На думку вченого, попереджувально-охоронні трудові правовідносини – це своєрідна група суспільних відносин, що виникають на підставі охоронної норми трудового законодавства, існують паралельно з регулятивними трудовими правовідносинами до порушення суб'єктивного трудового права чи створення явної загрози його порушення, і спрямовані на забезпечення реалізації регулятивних трудо-правових норм і створення необхідних умов для ефективного здійснення трудових прав і обов'язків [6, с. 74]. Із аналізу цього визначення виникає кілька питань: як охоронні норми можуть породжувати які-небудь відносини до виникнення обставин (порушення суб'єктивного трудового права чи створення явної загрози його порушення), які є гіпотезою цих норм; які юридичні факти породжують «попереджувально-охоронні трудові правовідносини». Можливо припустити, що С.Я. Вавженчук солідарний із М.В. Вітруком у тому, що ці відносини виникають безпосередньо на підставі норми права, без яких-небудь додаткових юридичних фактів. Тоді залишається питання про зміст «попереджувально-охоронних трудових правовідносин». М.В. Вітрук та Ю.Ю. Томілова, як ми вказали вище, змістом загальноохоронних правовідносин вважали, по суті, «обов'язок виконувати обов'язки та дотримуватися заборон». С.Я. Вавженчук прямо не формує зміст попереджувально-охоронних трудових правовідносин; однак, учений, говорячи про їх види, зазначає так: «Вони можуть бути як абсолютними, тобто охорона також виражається у встановленні прав та обов'язків, таким чином, має місце адресність необмеженому колу суб'єктів («ніхто не

може бути примушений...», «забороняється необґрунтована відмова...») [6, с. 74]». Отже, автор, як приклад змісту попереджувально-охоронних трудових правовідносин, називає заборони. Наведені заборони за своєю суттю є регулятивними, а не охоронними. На нашу думку, недоцільно виділяти в окремий вид трудових правовідносин, а тим більше захищувати до охоронних трудових правовідносин ті трудові правовідносини, в яких реалізуються регулятивні трудо-правові заборони, обмеження, гарантії тощо. Останні – елемент змісту звичайних регулятивних трудових правовідносин; їх реалізація є ознакою нормального, такого, що відповідає змісту норми права, волі законодавця, такого, що не потребує застосування заходів примусу, розвитку регулятивних трудових правовідносин.

І.А. Сердюк справедливо вказує на поділ охоронних правовідносин залежно від характеру дій зобов'язаного суб'єкта на: а) активні, в яких зобов'язана сторона правовідносин має вчинити певні дії (за прикладом автора, працівник, який завдав майнової шкоди власнику, зобов'язаний за рішенням суду відшкодувати завдані збитки); б) пасивні, в яких зобов'язаний суб'єкт повинен утриматися від вчинення певних дій (в якості прикладу автор наводив пасивний обов'язок особи, щодо якої обраний кримінально-процесуальний запобіжний захід у вигляді підписки про невиїзд, не відлучатися з місця постійного проживання або з місця тимчасового знаходження без дозволу слідчого) [1, с. 49]. Цілком згодні з таким поділом. Він цілком усталений у загальній теорії права [7, с. 264] і справедливий для охоронних трудових відносин.

Далі І.А. Сердюк наводить думку О.В. Юристи про те, що за вказаним критерієм виділяється ще один різновид правоохоронних відносин – правовідносини перетерплювання, в яких зобов'язаний суб'єкт «погоджує» свою поведінку із «заходами правової відповідальності» (в якості прикладу О.В. Юриста наводить призначення особі покарання у вигляді позбавлення волі) [1, с. 49–50; 8, с. 14]. І.А. Сердюк не погоджується із О.В. Юристом, обґрунтовуючи таку свою позицію зверненням до семантичних аспектів слова «перетерплювати». Автор доходить висновку, що «аналіз інтерпретації слова «перетерплювати» свідчить про той несприятливий стан, у якому перебуває суб'єкт, і який може характеризуватися як активною, так і пасивною поведінкою. Саме характер поведінки зобов'язаної сторони правовідносин, а не стан, у якому перебуває суб'єкт, якраз і дозволяє виокремити правовідносини активного і пасивного типу [1, с. 50]».

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

Розглянемо охоронні трудові правовідносини дисциплінарної відповідальності. Одним із найпоширеніших дисциплінарних стягнень є догана. Маємо кваліфікувати відносини з приводу застосування догани або як активні, або як пасивні, а для цього відповісти: які обов'язки активного характеру або пасивного характеру (вони ж – заборони) покладаються на працівника. І відповіді у позитивному правовому регулюванні трудових відносин дисциплінарної відповідальності не знайдемо. Оскільки трудове законодавство не передбачає, що застосування догани тягне за собою виникнення у працівника нових обов'язків активного або пасивного характеру. Як правильно зазначав О.Е. Лейст, догана – це владний осуд порушника без обмеження його прав або покладення на нього додаткових обов'язків, але з виникненням

у порушника стану покараності [9, с. 91]. На суб'єктів загальної дисциплінарної відповідальності поширюються такі правообмеження стану дисциплінарної покараності: 1) у разі вчинення протягом строку дисциплінарної покараності нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване звільнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України); 2) протягом строку дисциплінарної покараності заходи заохочення до працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 151 КЗпП України). Стан покараності може бути більш обтяжливим для спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності. Так, наприклад, згідно з чинним законодавством про державну службу черговий ранг не може бути присвоєний державному службовцю, до якого протягом останнього року застосовувалися дисциплінарні стягнення (п. 4 Положення про ранги державних службовців [10]). А після набрання чинності (01.01.2016) новим Законом України «Про державну службу» [11] протягом строку дисциплінарної покараності також не здійснюватиметься просування по службі у вигляді призначення державного службовця на вищі посади (ст. 32 цього закону). Крім того, строк дисциплінарної покараності не враховуватиметься при обчисленні строків вислуги для присвоєння чергового рангу державного службовця (абз. 2 ч. 7 ст. 27 цього Закону).

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

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

Охоронні відносини перетерплювання не обмежуються сферою дисциплінарної відповідальності. Наприклад, Є.С. Белінський щодо матеріальної відповідальності працівника зазначав, що «в більшості випадків відшкодування шкоди здійснюється за наказом адміністрації або за рішенням суду, а працівник, як правило, ніяких активних дій по відновленню майна підприємства не вчиняє, а лише «перетерплює» наслідки свого правопорушення в момент відрахування шкоди із заробітної плати» [12, с. 101].

Поділ охоронних адміністративних відносин на внутрішні та зовнішні пропонує О.І. Харитонова. На думку вченого, внутрішній характер вони мають тоді, коли виникають у зв'язку із необхідністю захисту прав учасників адміністративно-правових відносин у випадку їх порушення, а зовнішній – у випадку, коли виникають на підставі норм адміністративного права, котрі передбачають санкції за ті чи інші порушення публічного правопорядку (у тому числі при порушенні прав іншої галузевої приналежності) [13, с. 167].

Слід зазначити, що ще О.І. Процевський зауважував дещо про можливість зовнішньої спрямованості охоронних трудових відносин: «В деяких випадках охоронні відносини виникають і при порушенні загальних правил поведінки, якщо вони негативно впливають на виконання трудових обов'язків або вихованні робітників та службовців [22, с. 146]».

Не викликає сумнівів той факт, що охоронні трудові правовідносини мають внутрішній характер. Роль загальноохорон-

них галузей у вітчизняній правовій системі відіграють, передусім, кримінальне та адміністративно-деліктне право. Однак, аналіз чинного законодавства свідчить і про наявність окремих зовнішніх охоронних трудових правовідносин.

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

Так, п. 7-1) ст. 36 КЗпП України передбачає припинення трудового договору у разі набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» [14] (далі – Закон № 3206-VI). За загальним правилом, особи, яких притягнуто до кримінальної або адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення, пов'язані з порушенням обмежень, передбачених Законом № 3206-VI, підлягають звільненню з роботи (служби) у триденний строк із дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, якщо інше не передбачено законом (ч. 2 ст. 22 Закону № 3206-VI). Охоронні трудові правовідносини в цьому випадку органічно доповнюють адміністративні охоронні правовідносини, в межах яких до винних осіб застосовуються заходи адміністративної чи кримінальної відповідальності. Такий зв'язок, на нашу думку, не означає поглинання охоронних трудових відносин відносинами інших галузей, їх «розчинення». З цим погоджуються і дослідники антикорупційних відносин. Автори посібника «Правові засоби протидії корупції» зазначають, що інші правові обмеження, що покладаються на корупціонерів, зокрема, відсторонення від виконання службових повноважень чи звільнення із займаної посади (ст. 22 Закону № 3206-VI), за своєю правовою природою не є адміністративними стягненнями [15, с. 145]. В.М. Гарашук та А.О. Мухатаєв правильно з цього приводу зазначають, що повноваження застосувати звільнення у зв'язку із корупційними правопорушеннями віднесене до компетенції роботодавця [16, с. 46]. На користь саме трудо-правового характеру розглядуваних охоронних правовідносин свідчить той факт, що звільнення здійснюється не за рішенням органу, який вирішує питання про притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності, а роботодавець; а для випадків невиконання функцій роботодавця, органами чи посадовими особами. У випадку судового вирішення питання застосування ч. 2 ст. 22 Закону № 3206-VI суди безпосередньо не вирішують питання про припинення трудових відносин, звільнення. Позовні вимоги формулюються відповідно до ч. 4 ст. 105 Кодексу адміністративного судочинства України [17], яка містить вичерпний перелік можливих позовних вимог і не передбачає такої вимоги, як припинення трудових відносин. Тому пред'являються та задовольняються вимоги про: а) визнання нечинним рішення відповідача щодо незвільнення особи; і/або б) зобов'язання відповідача звільнити особу.

Пункт 7-2) ст. 36 КЗпП України передбачає припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» [18]. Все сказане вище про трудо-правовий характер звільнення за п. 7-1) ст. 36 КЗпП України справедливе і для звільнення за п. 7-2) ст. 36 КЗпП України.

Відносини дисциплінарної відповідальності, як різновид охоронних трудових правовідносин, можна вважати спрямованими на забезпечення і інших, доволі різноманітних регулятивних відносин нетрудової галузевої належності. Йдеться, передусім, про випадки, коли внаслідок виникнення існування трудових (службово-трудова) відносин працівник стає учасником відносин іншої галузевої належності, або, інакше кажучи, коли трудова функція працівника передбачає, що він виступатиме суб'єктом правових відносин іншої галузевої належності, а коло трудових (службово-трудова) обов'язків працівника охоплює дотримання норм, що регулюють ці відносини. Відповідно, дотримання регулятивних норм, які регулюють ці «правові відносини іншої галузевої належності», інтегрується до кола трудових (службово-трудова) обов'язків.

Так, згідно з ч. 2 ст. 41 КЗпП України власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір із посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Стаття 324 Кримінального процесуального кодексу України [19], ч. 2 ст. 8 Дисциплінарного статуту прокуратури [20] передбачають дисциплінарну відповідальність прокурорів за деякі порушення процесуального законодавства. Стаття 43 нового Закону України «Про прокуратуру» [21] (набрання чинності 25.04.2015) передбачає дисциплінарну відповідальність прокурорів, у тому числі за порушення законодавства про інформацію з обмеженим доступом, антикорупційного законодавства, кримінального процесуального законодавства.

**Висновки.** Дослідження окремих класифікаційних проблем охоронних трудових правовідносин дозволяє дійти висновків: 1) охоронні трудові правовідносини не можна кваліфікувати, як виключно публічно-правові; вони мають яскраво виражений приватно-правовий характер; 2) охоронні трудові правовідносини є лише відносними та конкретними; абсолютних та загальних охоронних трудових правовідносин не існує; 3) залежно від характеру дій зобов'язаного суб'єкта охоронні трудові правовідносини поділяються на активні, пасивні та відносини перетерплювання; 4) залежно від галузевої належності регулятивних відносин, на забезпечення нормального розвитку яких спрямовані охоронні трудові відносини, їх можна поділити на внутрішні та зовнішні.

#### Література:

1. Сердюк І.А. Правоохоронні відносини: поняття, їх особливості та види : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / І.А. Сердюк. – Дніпропетровськ, 2008. – 200 с.
2. Лежнева Т.М. Санкції в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т.М. Лежнева. – Харків, 2012. – 195 с.
3. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности : Монография / Н.В. Витрук. – М. : РАП, 2008. – 324 с.
4. Назаров Б.Л. Ответственность юридическая / Б.Л. Назаров // Юридический энциклопедический словарь. – М. : Сов. энцикл., 1984. – 415 с. – 232 с.
5. Томилова Ю.Ю. Охранительные правоотношения в механизме правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ю.Ю. Томилова. – М., 2004. – 220 с.
6. Вавженчук С.Я. Проблеми розуміння сутності попереджувально-охоронних трудових правовідносин / С.Я. Вавженчук // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – 376 с. – С. 72–74.

7. Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. / Том 3: Проблемы теории права : Курс лекций. – М. : Статут, 2010. – 781 с.
8. Юриста О.В. Правоохоронні відносини за участю міліції : (теоретичний аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О.В. Юриста. – К., – 1999. – 20 с.
9. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О.Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – 239 с.
10. Про затвердження Положення про ранги державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 19.06.1996 № 658. [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/658-96-%D0%BF>.
11. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – ст. 273.
12. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е.С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища шк., 1984. – 167 с.
13. Харитонова О.І. Адміністративно-правові відносини (проблеми теорії) : Монографія / О.І. Харитонова. – Одеса : Юридична література, 2004. – 328 с.
14. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07.04.2011 № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – ст. 404.
15. Правові засоби протидії корупції : Навчальний посібник / Уклад. О.Г. Кальман, Н.М. Ярмаш, В.М. Куц, Я.О. Триньова, О.З. Гладун, В.П. Плотнікова, В.А. Ставінський. – К. : ІПК Національної академії прокуратури України, 2012. – 163 с.
16. Гарашук В.М. Актуальні проблеми боротьби з корупцією в Україні : монографія / В.М. Гарашук, А.О. Мухатаєв. – Х. : Право, 2010. – 144 с.
17. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–36. – № 37. – ст. 446.
18. Про очищення влади : Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – ст. 2041.
19. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 9–10, № 11–12, № 13. – ст. 88.
20. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – ст. 15.
21. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2–3. – ст. 12.
22. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 223 с.

#### Чернопятков С. В. Некоторые дискуссионные вопросы классификации охранительных трудовых правоотношений

**Аннотация.** Осуществлен анализ ряда предлагаемых в научной литературе классификаций охранительных правоотношений; определен вопрос возможности их приложения к охранительным трудовым правоотношениям. Обоснован ряд уточнений к предлагаемым для классификации охранительных трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** охранительные трудовые правоотношения, классификация охранительных трудовых правоотношений, охранительные трудовые правоотношения претерпевания, внешние охранительные трудовые правоотношения.

#### Chernopyatov S. Some disputable issues of protective labour legal relationships classification

**Summary.** The analysis of a number of classifications of protective legal relationships offered in scientific literature is carried out; the issue of possibility of their application to protective labour legal relationships is ascertained. Some clarifications to offered classifications of protective labour legal relationships are grounded.

**Key words:** protective labour legal relationships, classification of protective labour legal relationships, protective labour legal relationships of suffering, external protective labour legal relationships.