

indice/index.htm. 4. *Estatuto de los trabajadores de 1980* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Ardo\\_3\\_4\\_estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Ardo_3_4_estatuto.pdf). 5. *Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов.* – М.: Дело, 1999. – С. 58. 6. *Трудовая реформа в Испании* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.domeuropa.eu/news/16-news/152-trudovaya-reforma-v-ispanii>. 7. *Comisión Consultiva Nacionalde Convenios Colectivos* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccnc/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/). 8. *Consulta de Tribmités* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?autonomia=9000&consultaPublica=1>.

УДК 349.223

Н. Г. ОРЛОВА

### ЩОДО ВАЖЛИВОСТІ ПИСЬМОВОЇ ФОРМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ З МОРЯКАМИ

*Досліджено важливість якісного оформлення змісту трудового договору з моряком. Висловлюється думка, що специфіка праці членів екіпажу судна має бути відображена як у змісті трудового договору, так і у його формі. Зазначено об'єктивні особливості праці у морі, що породжують необхідність укладення трудових договорів з моряками у письмовій формі. Трудовий договір розглядається як найоптимальніша модель правовідношення, змістом якої є система елементів (умов) у їх взаємодії та якісній визначеності. Здійснено спробу визначення обов'язкових реквізитів письмової форми трудового договору з моряками. Сформульовано тезу про доцільність закріплення у Трудовому Кодексі України обов'язкової письмової форми укладення трудових договорів з моряками, як спеціальними суб'єктами трудового права.*

**Ключові слова:** трудовий договір, моряк, письмова форма трудового договору, праця в морі, реквізити письмової форми трудового договору.

#### **Орлова Н.Г. К вопросу о важности письменной формы трудовых договоров с моряками**

*Исследовано важность качественного оформления содержания трудового договора с моряком. Высказывается мнение, что специфика труда членов экипажа судна должна быть отражена как в содержании трудового договора, так и в его форме. Указаны объективные особенности труда в море, порождающие необходимость заключения трудовых договоров с моряками в письменной форме. Трудовой договор рассматривается как оптимальная модель правоотношения, содержанием которой является система элементов (условий) в их взаимодействии и качественной определенности. Осуществлена попытка определения обязательных реквизитов письменной формы трудового договора с моряками. Сформулирован тезис о целесообразности закрепления в Трудовом Кодексе Украины обязательной письменной формы заключения трудовых договоров с моряками, как специальными субъектами трудового права.*

**Ключевые слова:** трудовой договор, моряк, письменная форма трудового договора, работа в море, реквизиты письменной формы трудового договора.

#### **Orlova Nataliia. To the question of the importance of a written form of an employment contract with sailors**

---

© ОРЛОВА Наталія Геннадіївна – аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

*The article is devoted to the importance of quality execution of the content of an employment contract with a sailor. An opinion about the specificity work of crew members that should be reflected both in the content of the employment contract and in its form is expressed. The objective features of the work at sea that generate a need for employment contracts with sailors in written form are shown. The employment contract is considered as an optimal model of a legal relationship which content consists of the system of elements (conditions) in their interaction and qualitative determination. An attempt to define mandatory details of a written form of employment contract with a sailor was performed. The thesis about expediency to consolidate a mandatory written form of employment contracts with sailors as special subjects of labor law in the Labour Code of Ukraine was formulated.*

**Key words:** *employment contract, sailor, the written form of the employment contract, work at sea, details of a written form of the employment contract.*

У статті 43 Конституції України зазначено, що держава має забезпечувати справедливі умови прийому на роботу і звільнення з неї, у тому числі й належний рівень захисту прав і законних інтересів працівника як економічно слабшої сторони у трудових правовідносинах. Саме на основі трудового договору відбувається тривала реалізація встановлених умов і передбачених нормами про працю прав та обов'язків. Разом з тим трудовий договір є кращою юридичною формою втілення економічної свободи праці в Україні<sup>1</sup>. Якісне оформлення змісту трудового договору підвищує рівень його реалізації та виключає розбіжності й суперечки між роботодавцем і працівником<sup>2</sup>.

Специфіка праці членів екіпажу морського судна, обумовлена їх тривалою відсутністю в місці постійного проживання, ізоляцією від інших громадян, соціально-побутовою або виробничою інфраструктурою, породжує необхідність у встановленні спеціальних норм, що регламентують працю в морі і обумовлюють особливості форми та змісту трудового договору з моряками.

У зв'язку з цим метою публікації є з'ясування значення письмової форми трудового договору для забезпечення стабільності трудових правовідносин працівників-моряків.

Трудовий договір став предметом досліджень багатьох вітчизняних, російських та радянських вчених. Слід відзначити К.А. Абжанова, О.К. Безіну, Е.М. Бондаренко, В.В. Лазор, М.В. Лушнікову та А.М. Лушнікова, Р.З. Лівшиця, Ф.М. Левіант, А.І. Ставцеву, О.С. Хохрякову та інших науковців.

Договір відноситься до числа найбільш поширених юридичних фактів, що визначають межі вільного розсуду, слугують запобіганню правопорушень і подоланню їх шкідливих наслідків. Основною функцією трудового договору як юридичного факту, що породжує трудові відносини, є встановлення правового зв'язку між роботодавцем і працівником: будучи сторонами трудового договору, вони одночасно стають і сторонами трудових відносин<sup>3</sup>. Трудовий договір, як будь-який юридичний факт, має являти собою єдність змісту і форми<sup>4</sup>. Однією з ознак юридичних фактів є те, що вони мають бути зафіксовані законодавством, тобто належним чином оформлені. Трудовий договір не є виключенням, тож, має бути укладений у письмовій формі (вимога до форми означає неприпустимість вибору більш простої форми в порівнянні з передбаченою законом<sup>5</sup>). Саме така форма трудового договору найбільше виражає волю сторін при його укладенні і є суттєвою гарантією безперешкодної реалізації громадянами свого конституційного права на працю<sup>6</sup>. Тільки договір, укладений письмово, де чітко зафіксовані зобов'язання працівника, зобов'язання підприємства й відповідальність за пору-

шення договору, зможуть повністю гарантувати сторонам відсутність різноманітних відхилень від їх волі, що була висловлена на момент укладення договору<sup>7</sup>.

У ч.1 ст.24 КЗпП України передбачено випадки, коли укладення трудового договору у письмовій формі є обов'язковим<sup>8</sup>. Будь-який інший документообіг між роботодавцем і працівником не прирівнюється законодавцем до письмової форми укладення трудового договору<sup>9</sup>. Визначення кола робіт, для виконання яких необхідно укласти трудовий договір у письмовій формі, провадиться на підставі закономірностей суб'єктивного та об'єктивного характеру (порядок прийому на роботу, особливі умови праці, характер роботи тощо). Цілком очевидно, що цілодобовий вплив на моряків фізико-хімічних, медико-біологічних і соціально-психологічних факторів дозволяти вважати працю на морі важкою, напруженою та навіть шкідливою. Але перелік випадків у ч.1 ст.24 є вичерпним і моряки, як особлива категорія працівників, у ньому не вказані.

У всіх галузях права та галузевих юридичних науках є базові юридичні конструкції, що визначають галузеву самостійність цих правових утворень<sup>10</sup>. Трудовий договір, як базова галузева юридична конструкція, об'єднує і пов'язує воедино всі структурні підрозділи трудового права (робочий час і час відпочинку, охорону праці, заробітну плату та ін.). Думається, що специфіка праці членів екіпажу судна має бути відображена як у змісті трудового договору, так і у його формі.

Так, для моряків, як окремої категорії працівників, місце роботи звужується до поняття «робоче місце». Судно відрізняється тим, що моряк, починаючи з моменту виходу судна в рейс і до закінчення рейсу, не може залишити місце роботи; на судні весь екіпаж або виконує трудові функції, або перебуває в постійній готовності виконання тієї чи іншої додаткової роботи, нерідко – при непередбачуваних обставинах. Навіть вільний від вахти і виконання суднових робіт член екіпажу не має права зійти на берег без дозволу капітана або уповноваженої на те особи. Місце роботи моряка в період рейсу фактично співпадає з місцем його відпочинку.

Особливості робочого часу моряків пов'язані з різним ступенем ущільненості робочого часу в різні моменти роботи судна – наприклад, переходи між портами, стоянка, вантажні роботи і т.і. Диференціація правового регулювання робочого часу і часу відпочинку моряків здійснюється за трьома підставами: режим праці судна (в експлуатаційний та у поза експлуатаційний періоди роботи судна), особливості конструкції корабля, характер трудових функцій плавскладу. На всіх судах, які перебувають в експлуатації, передбачається вахтова служба, що вимагає підвищеної уваги і безперервного знаходження на посту або на своєму робочому місці. Крім несення вахти та виконання звичайних обов'язків, члени екіпажів суден залучаються також до багатьох інших видів робіт, до виконання обов'язків, не властивих цій категорії працівників; основними з них є авральні та аварійні роботи. Правовими нормами фактично закріплені режим праці особливої категорії працівників, в якому спостерігаються значні відхилення від нормальної тривалості робочого дня, робочого тижня та інших облікових періодів робочого часу – тому робочий час моряка нерідко перевищує юридично встановлену норму та характеризується високим ступенем втоми<sup>11</sup>. А якщо врахувати, що працівник-моряк працює практично сім днів на тиждень без вихідних, то виникає складна проблема часу відпочинку моряка на судні, тобто фактично у звичайних умовах виробничого життя, коли плавсклад піддається цілодобовій дії багатьох факторів, характерних для періоду виробничої роботи.

Посадові оклади моряків диференціюються в залежності від призначення судна, району плавання, роду вантажу, що перевозиться. По відношенню до моряків застосовуються різні комплексні системи оплати праці. При визначенні розмірів заробітної плати членів екіпажу морського судна застосовується тарифне регулювання, виплата пайових коефіцієнтів залежно від займаної посади за судновою роллю, а також доплати за особливі умови праці, за знаходження в межах 200-мильної економічної зони, оплата за стоянку в порту, вантажні, швартові, авральні роботи і т.і. Велика кількість надбавок та доплат викликана значною складністю і різноманіттям праці моряків<sup>12</sup>.

Крім того, в останній час збільшилися до 6-8 місяців тривалість рейсів, скоротився час стоянок у портах, прослідковується прагнення до скорочення чисельності екіпажів. Через побоювання втратити роботу екіпажі суден скорочують час періоду відпусток (так званий «міжконтрактний» період). Подібний «обірваний» міжрейсовий відпочинок моряків не дозволяє повною мірою відновити функціональний і психоемоційний стан організму, порушений у процесі попереднього плавання.

Найчастіше законодавець приймає недостатньо чіткі норми, точний зміст яких може бути визначено тільки трудовим договором. Відтак, трудовий договір з моряком, укладений у письмовій формі, де мають бути чітко зафіксовані права та обов'язки, зможе гарантувати сторонам відсутність різноманітних відхилень від їх волі, що була висловлена на момент укладення договору.

За весь час існування породженого договором правовідношення саме договір є критерієм правомірності поведінки сторін у правовідношенні, моделлю, котрій має відповідати поведінка сторін<sup>13</sup>. Таким чином, трудовий договір – найоптимальніша модель правовідношення, змістом якої є система елементів (умов) у їх взаємодії та якісній визначеності<sup>14</sup>. При цьому форма і зміст трудового договору взаємопов'язані: форма визначає зміст; зміст проявляється у формі. Трудовий договір виконує функцію специфічного регулятора трудових правовідносин, він ніби «впускає» у свій зміст ті права та обов'язки, які до цього були неперсоніфікованими – оформлене трудове відношення, завдяки чому останнє стає трудовим правовідношенням<sup>15</sup>. Але трудове правовідношення і трудовий договір – дві взаємопов'язані, а не ідентичні правові категорії. Змістом трудового правовідношення є всі трудові права і обов'язки його суб'єктів у даному правовому зв'язку, а змістом трудового договору є його умови<sup>16</sup>.

Відповідно, коли трудовий договір знаходить матеріальну форму, він стає юридичним документом – матеріальним носієм інформації, призначеним для її обробки і передачі в часі і просторі<sup>17</sup>. Один з найкращих і найпростіших варіантів матеріальної форми – письмова форма.

Найважливіше значення трудового договору, як документа, як матеріальної – тобто письмової, форми в тому, що він фіксує його зміст. Слід звернути увагу на кілька моментів. По-перше, у трудовому договорі повинні бути зазначені всі – як необхідні, так і додаткові умови, узгоджені сторонами, що виражаються звичайно в правах і обов'язках сторін. По-друге, передбачені нормативними актами, а також колективними договорами та угодами умови, що мають значення для сторін договору, можуть бути внесені в його зміст в інформаційних цілях. Практика показує, що в силу поганого знання трудового законодавства працівником це має сенс. По-третє, деякі умови трудового договору можуть бути викладені в якості додатків до нього; окремі можуть існувати виключно у вигляді додатків (напри-

клад, перелік відомостей, що становлять комерційну (службову) таємницю). По-четверте, у трудовий договір можуть бути включені, так би мовити, «різногалузеві» умови, що не мають безпосереднього зв'язку з виконанням трудової функції: надання або оплата житла, забезпечення дитячими установами тощо<sup>18</sup>.

Вчення про трудовий договір не таке розвинене, як учення про цивільний договір, і це не недолік, а особливість трудового права<sup>19</sup>. Договір як інститут права сформувався в цілому в рамках класичної цивілістики, але очевидно, що трудовий договір, в силу особливості його природи, не може в чистому вигляді безпосередньо запозичувати ті чи інші договірні конструкції. Так, згідно ст.9 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. первинні документи можуть бути складені на паперових або машинних носіях і повинні мати обов'язкові реквізити (від лат. *requisitum* – необхідне)<sup>20</sup>. При укладенні трудового договору з моряком важливе значення мають елементи форми договору, пов'язані з об'єктивними особливостями праці на судах – відповідно виникає можливість закріплення обов'язкових реквізитів письмової форми трудового договору. Для моряків це може бути вказівка на конкретне судно, що має особливе значення у разі переведення працівника (у відношенні членів екіпажу не вважається переведенням і не потребує згоди працівника переміщення його на судно однієї і тієї ж групи в одного роботодавця, якщо у трудовому договорі вказується не судно, а конкретна група судів.); час (дата) початку роботи, так як вона означає одночасно і дату занесення відомостей в судову роль, яка є основним судовим документом і містить відомості про кількість і склад екіпажу при прибутті і відправленні судна; чітке визначення посади згідно з Тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій, у зв'язку з регламентацією окремими інструкціями виконання кожним моряком трудових обов'язків тощо. Слід також передбачити необхідність вказівки у трудовому договорі місця проживання працівника та місцезнаходження роботодавця. Ці відомості цілком можна віднести до обов'язкових, так як вони дозволяють індивідуалізувати сторони у зв'язку з можливою необхідністю вказувати у трудових договорах умову про репатріацію моряків. Крім того, адреса моряка буде необхідна для роботодавця, щоб надати родичам, які проживають з моряком, інформацію про нещасний випадок, що з ним стався.

У деяких організаціях морського транспорту практикується включення у трудовий договір моряка докладних відомостей про найближчих родичів, включаючи їх адресу. З одного боку, подібна умова є втручанням в особисте життя, але з іншого боку, можна вважати її доцільною, оскільки в разі тяжкої хвороби або смерті моряка родичі повинні оперативним чином отримати відповідну інформацію від роботодавця. Думається, внесення у трудові договори моряків таких відомостей слід вважати доцільним і обов'язковим.

Згідно ст.5 Закону України «Про міжнародне приватне право» моряк, як самостійна сторона правовідносин, також може ініціювати включення у трудовий договір статті про вибір права тієї чи іншої країни для вирішення спірних питань, пов'язаних з трудовими відносинами, у разі їх виникнення<sup>21</sup>. Це необхідно для того, щоб у разі виникнення спірних питань, пов'язаних з трудовими відносинами між моряком – громадянином України та іноземним судовласником (КЗпП України, ст. 8), при зверненні моряка з позовом до судових органів України за своїм місцем реєстрації (п.1 ст. 110 Цивільно-процесуального кодексу України) вирішення спору розглядалося за трудовим законодавством України, а не за законодавством країни прапора судна.

Відтак, дотримання письмової форми трудового договору є надійною гарантією від можливих спорів, пов'язаних із з'ясуванням змісту договору, адже всі його умови фіксуються в єдиному правовому документі, на відміну від укладення трудового договору шляхом фактичного допуску до роботи. Письмова форма надає трудовому договору конкретність і визначеність, а при виникненні спору сприяє його вирішенню. Саме така форма є втіленням індивідуально-договірному регулювання<sup>22</sup>. У міжнародній практиці трудові договори укладаються переважно у письмовій формі. Наприклад, в Італії, Норвегії та Люксембурзі письмова форма трудового договору є обов'язковою для всіх видів трудового договору, в Іспанії будь-яка зі сторін може вимагати, щоб трудовий договір був укладений в письмовій формі<sup>23</sup>.

Таким чином, можливість неоднозначного трактування досить суперечливих положень ст.24 КЗпП України обмежує сферу застосування письмової форми трудового договору і зумовлює потребу внесення змін до зазначеної статті. Тож, доцільно передбачити у ст.41 проєкту Трудового кодексу України укладення трудового договору у письмовій формі у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу. Крім того, закріплення у Трудовому Кодексі України обов'язкової письмової форми укладення трудового договору саме моряків, як спеціальних суб'єктів трудового права, слугуватиме ефективному захисту їх соціально-трудових прав.

1. *Лазор В.В.* Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: монография. [Текст] / Лазор В.В. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля, 2002. – С. 5. 2. *Безина А.К.* Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих [Текст] / Безина А.К., Биков А.А., Сафин Д.А. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984. – С.118. 3. *Головина С.Ю.* Трудовое право: учебник для бакалавров [Текст] / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – С. 101. 4. *Исаков В.Б.* Юридические факты в советском праве [Текст] / Исаков В.Б. – М.: «Юридическая литература», 1984. – С. 102. 5. *Брагинский М.И.* Договорное право: Общие положения [Текст] / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский – М.: Издательство «Статус», 1997. – С. 275. 6. *Кодекс законів про працю: наук.-практ. коментар* [Текст] / за ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – С. 154. 7. *Глоzman В.А.* Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса [Текст] / Глоzman В.А. – Минск: Изд-во БГУ, 1978. – С. 63. 8. *Кодекс законів про працю України* [Електронний ресурс]: Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 9. *Лебедев В.М.* Современное трудовое право (опыт трудового права сравнительного): Кн. первая [Текст] / Лебедев В.М., Воронков Е.Р., Мельникова В.Г.; под ред. В.М. Лебедева. – М.: Статус, 2007. – С. 225. 10. *Лушников А.М.* Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие. [Текст] / Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. – М.: Проспект, 2010. – С. 155. 11. *Положення* про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України (реєстр. №445/20758 від 23.03.2012) // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12>; *Конвенція* №180 Про тривалість робочого часу моряків і укомплектування судів екіпажами [Електронний ресурс]: Конвенція, Міжнародний документ від 22.10.1996 № 180. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_049\\_12](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_049_12). *Рекомендація* щодо заробітної плати моряків, робочого часу та складу суднового екіпажу N 187 [Електрон.ресурс]: Рекомендації, Міжнародний документ від 22.10.1996 № 187. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_290\\_13](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_290_13). *Халфина Р.О.* Общее учение о правоотношении [Текст] / Халфина Р.О. – М.: Юрид.лит., 1974. – С. 302. 14. *Томашевский К.Л.* Изменение трудового



договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, др. стран СНГ и Запад. Европы [Текст] / Томашевский К.Л. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит., 2006. – С. 55. **15.** *Трудовое право России: Учебник* [Текст] / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова – М.: Юристъ, 2002. – С. 260. **16.** *Венедіктов С.В.* Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія [Текст] / Венедіктов С.В. – Х.: ХНУ імені В.Н. Карабіна, 2011. – С. 69. **17.** *Сучасна правова енциклопедія* [Текст] / О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, Н.М. Оніщенко [та ін.]; за заг. ред. О.В. Зайчука; Ін-т законодавства Верхов. Ради України. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – С. 104. **18.** *Бондаренко Э.Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения [Текст] / Бондаренко Э.Н. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – С. 45-46. **19.** *Договір як універсальна правова конструкція* [Текст]: монографія / А. П. Гетьман [та ін.]; за ред.: А. П. Гетьмана, В. І. Борисової; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х.: Право, 2012. – С. 119. **20.** *Закон України Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні* [Електронний ресурс]: Закон від 16.07.1999 № 996-XIV. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14> **21.** *Закон України Про міжнародне приватне право* [Електронний ресурс]: Закон від 23.06.2005 № 2709-IV. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2709-15> **22.** *Процевський В. О.* Приватно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія [Текст] / Процевський В. О. – Х.: ХНАДУ, 2012. – С. 181. **23.** *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право: учеб. [Текст] / Киселев И.Я. – М.: НОРМА-ИНФРА\*М, 1998. – С. 80.

УДК 349.23

**О. В. ЧЕРКАСОВ**

## ДО ПИТАННЯ ПРАВОВІДНОСИН ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*Аналізується проблема правовідносин юридичної відповідальності. Обґрунтовано твердження про те, що юридична відповідальність у трудовому праві реалізується в рамках відокремленого охоронного правовідношення. Виділяються конкретні аспекти проблеми реалізації правовідносин юридичної відповідальності, що виникають у сфері застосування найманої праці. Здійснено спробу визначити місце правовідносин відповідальності у предметі трудового права. Піддано критиці позицію щодо включення відносин відповідальності у трудовому праві до складу єдиного трудового правовідношення. Сформульовано тезу про необхідність визначення місця правовідносин юридичної відповідальності у чинному законодавстві про працю.*

**Ключові слова:** *трудова правовідношення, юридична відповідальність, охоронні правовідносини, відповідальність у трудовому праві, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність.*

### **Черкасов О.В. К вопросу правоотношений юридической ответственности в трудовом праве**

*Анализируется проблема правоотношений юридической ответственности. Обосновано утверждение о том, что юридическая ответственность в трудовом праве реализуется в рамках отдельного охранительного правоотношения. Выделяются конкретные аспекты проблемы реализации правоотношений юридической ответственности, которые возникают в сфере применения наемного труда. Осуществлена попытка*

---

© **ЧЕРКАСОВ Олег Володимирович** – аспірант Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого