

**Алла Володимирівна АНДРУШКО,**  
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового,  
земельного та господарського права Хмельницького університету  
управління та права,  
*Alla\_Andrushko@ukr.net*  
УДК 349.2

### **Баланс інтересів учасників трудових відносин**

**Андрушко А.В. Баланс інтересів учасників трудових відносин.** У статті порушується проблема балансу інтересів учасників трудових відносин та висвітлюються її правова природа через призму особливого виду правового зв'язку, вихідної засади трудового права, визначального критерію соціального призначення галузі, основоположного способу удосконалення трудового законодавства. Підкреслюється багатогранність та багатозначність феномену, який інтегрує в собі поліваріантність та мінливу природу приватних та публічних інтересів учасників трудових відносин. Аргументується проблематичність оцінки балансу інтересів в якості конкретного завдання чи мети трудового законодавства, натомість пропонується авторська інтерпретація правового способу, який полягає у зіставленні врівноважуючих один одного інтересів учасників трудових відносин, спрямованого на удосконалення та розвиток трудового права відповідно до його соціального призначення. Звертається увага, що баланс інтересів у трудовому праві не вичерпує себе сторонами трудового договору, відтак розширюється горизонт його теоретичного осмислення щодо всіх учасників трудових відносин (у тому числі колективних утворень), які здійснюють контроль, нагляд, розглядають трудові спори, конфлікти. Зроблено висновок, що у досягненні справедливого / розумного балансу інтересів важливу роль відіграють суди України, в діяльності яких

реалізується механізм судового контролю і усунення дисбалансу у спірних трудових відносинах.

**Ключові слова:** охоронюваний законом інтерес, баланс інтересів, трудові права та обов'язки, трудове право, співмірність, пропорційність, завдання та мета трудового законодавства, принципи трудового права, трудові правовідносини.

**Андрушко А.В. Баланс интересов участников трудовых отношений.** В статье поднимается проблема баланса интересов участников трудовых отношений и освещается ее правовая природа через призму особого вида правовой связи, исходной идеи трудового права, определяющего критерия социального назначения отрасли, основополагающего способа усовершенствования трудового законодательства. Подчеркивается многогранность и многозначность феномена, который интегрирует в себе поливариантность и изменчивую природу частных и публичных интересов участников трудовых отношений. Аргументируется проблематичность оценки баланса интересов в качестве конкретной задачи или цели трудового законодательства, взамен предлагается авторская интерпретация правового способа, который заключается в сопоставлении уравновешивающих одно одного интересов участников трудовых отношений, направленного на совершенствование и развитие трудового права в соответствии с его социальным назначением. Обращается внимание, что баланс интересов в трудовом праве не исчерпывает себя сторонами трудового договора, поэтому расширяется горизонт его теоретического осмысления в отношении всех участников трудовых отношений (в том числе коллективных образований), которые осуществляют контроль, надзор, рассматривают трудовые споры, конфликты. Сделан вывод, что в достижении справедливого / разумного баланса интересов важную роль играют суды Украины, в деятельности которых реализуется механизм судебного контроля и устранения дисбаланса в спорных трудовых отношениях.

**Ключевые слова:** охраняемый законом интерес, баланс интересов, трудовые права и обязанности, трудовое право, соразмерность, пропорциональность, задачи и цель трудового законодательства, принципы трудового права, трудовые правоотношения.

**Andrushko, A. V. The balance of interests of labor relations.**

The problem of a balance of interests of participants of labor relations, its legal nature through the lens of a special type of legal bond, the initial principles of labor law, qualificatory criterion of the social setting of the industry, the fundamental method of improvement labor legislation have been violated in the article. Many – sided nature and polisemanticity of the phenomenon, that integrates in itself a multivariate and changeable nature of private and public interests of participants of labor relations has been underlined. The problematical character of estimation of balance of interests has been argued as a certain task or aim of labor legislation, while the author's interpretation proposed legal method. Interpretation of legal method has been offered by author that consists in comparison of counterbalancing each other interests of participants of labour relations aimed at the improvement and development of labor law in accordance with its social purpose. The balance of interests in labor law does not exhaust itself by parties of labour contract, thus the horizon of its theoretical understanding broadens for all participants of labor relations (including collective entities) that carry out control, supervision, examine labor disputes, conflicts. A conclusion has been made that an important role played by the courts of Ukraine in achieving a just / knowledgeable balance of interests.

**Keywords:** interest protected by law, balance of interests, human rights and responsibilities, labor law, symmetry, proportionality, purpose and aim of labor legislation, principles of labor law, labor relations.

**Постановка проблеми.** Стабільність трудових відносин забезпечується балансом інтересів між його учасниками, у свою чергу порушення рівноваги призводить до перерозподілу прав та обов'язків і переростає у трудові спори, конфлікти. Працівники не завжди можуть

здійснювати ефективний вплив на наростаючі інтереси роботодавця, тому останні стримуються лише державою, позаяк права, свободи та інтереси працівників гарантуються, охороняються та захищаються саме нею. Керуючись тими міркуваннями, що концепція балансу інтересів сформульована в якості загального орієнтиру у правозастосуванні, спробуємо проаналізувати декілька правових проєкцій на її правову природу, висунувши робочі гіпотези про те, що вона може бути розглянута через призму особливого виду правового зв'язку, вихідної засади трудового права та критерію його соціального призначення, і, зрештою, основоположного способу удосконалення трудового законодавства.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Підґрунтям для наукового осмислення правової природи балансу інтересів стали праці С. Ю. Головіної, А.А. Данькова, В. В. Липковської, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, Н. О. Мельничук, Е. Н. Нургалієвої, А.Ф. П'янкової, В.В. Субочева, О.М. Ярошенка та інших.

У галузі трудового права вчені опрацьовували збалансування інтересів сторін трудових відносин, як засаду забезпечення договірного регулювання [1], як стратегію модернізації та завдання трудового законодавства [2;3], водночас відсутнє концептуальне осмислення й аналіз правової природи балансу інтересів під призмами різних правових проєкцій одночасно.

**Метою пропонованої статі** є лише постановка проблеми, а відтак схематичне окреслення основних тенденцій та напрямків розвитку сучасної концепції балансу інтересів учасників трудових відносин під кутом зору соціального призначення трудового права.

**Виклад основного матеріалу.** Оскільки поняття баланс інтересів широко використовується без конкретизації, оскільки у науці склалися різні трактування його правової природи, яка одними вченими розкривалася під призмою завдання, мети законодавства [2;3], другими - основоположної засади, принципу права [1], третіми - спеціально-юридичної функції, яка вказує на певний напрям розвитку правовідносин [4], четверті відносять її до

складової методу правового регулювання [5] та ін. Також мають місце змішані підходи щодо розуміння вказаного правового явища із використанням тих чи інших ознак у сукупності [6;7]. Одразу варто підкреслити, що у науковій літературі, яка віддзеркалює процес формування правового знання, баланс інтересів розглядається як багатогранний та багатозначний феномен, який інтегрує в собі поліваріантність та мінливу природу приватних та публічних інтересів учасників правовідносин зі специфікою галузевого механізму правового регулювання. Спроба охарактеризувати багатовимірний правовий предмет, яким є баланс інтересів, з урахуванням різних наукових підходів, різних аспектів його вивчення є сприятливим і для глибини трудової доктрини, однією з переваг якої є те, що більшість з її понять задля повної й адекватної характеристики потребують багатьох, зібраних разом, правових проекцій.

Сучасні вчені у досягненні балансу інтересів вбачають істинне завдання, яке стоїть сьогодні перед трудовим правом та трудовим законодавством. Основною метою і завданням трудового законодавства є те, щоб знайти стійкий баланс інтересів працівника і роботодавця, - вважають С.Ю. Головіна, Ю.П. Орловський, Е.Н. Нургалієва, [2; 8; 3;]. Слід відзначити, що така позиція науковців підкріплена ст. 1 ТК РФ: «Основним завданням трудового законодавства є створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин...» [9] та п.2 ст. 3 ТК Республіки Казахстан: «Завданнями трудового законодавства є створення необхідних правових умов, спрямованих на досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин ...» [10].

За вихідне оберемо положення про те, що чітке і конкретне закріплення завдань у нормативному акті означає, вони мають цілком реальний характер і підлягають прямому і безпосередньому виконанню через правові норми з однією ціллю: досягти своєї мети – у ст. 1 КЗпП України [11] це - високий рівень умов праці, всемірна охорона трудових прав працівників, у ст. 1 проекту ТК України [12], - встановлення прав та обов'язків суб'єктів

трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Мета нормативно-правового акту фактично є програма-максимум, встановлена законодавцем, у той час як для її досягнення мають існувати тактичні завдання, свого роду міні-цілі за рахунок яких і відбувається реалізація кінцевої мети. Слід звернути увагу на синхронізацію цих двох понять і не ототожнювати їх, оскільки це не відповідатиме ні їх змісту, ні онтологічному розумінню, яке ми можемо почерпнути у тлумачному словнику української мови, в якому під словом «мета» розуміється «те, до чого хтось прагне, чого хоче досягти; ціль; план» [13, с.520], а "завдання" – це "наперед визначений, запланований для виконання обсяг роботи, конкретна справа" [13, с.284].

Не викликає сумніву, що мета конкретизується в безпосередніх завданнях і може бути досягнута лише у результаті їх належного виконання. Таким чином, вказані у п.2 ст.1 проекту ТК України [12] такі завдання як реалізація права на працю; умов праці; організація та управління працею; професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації; забезпечення договірною регулювання умов праці; відповідальність роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та ін., є орієнтуючим засобом реалізації його мети (п.1 ст. 1 проекту ТК України) та обумовлені нею. Додамо також, що вони покликані маркувати і узасаднювати межі дії і основні напрямки розвитку правових норм у сфері праці, виконувати в основному функцію усвідомленої мети через конкретні наміри. При цьому характер завдань має вказувати на те, що вони цілком реальні та здійсненні, оскільки забезпечені правовими засобами реалізації. Саме такі якості завдань як конкретність та реальність створюють необхідні умови для їх перевірки і контролю. Тому логічно, що мета нормативно-правового акту конкретизується завданнями, які мають бути основними,

базовими, нормативно закріпленими засобами її досягнення. Враховуючи викладену аргументацію, цілком очевидна проблематичність оцінки балансу інтересів в якості конкретного завдання чи мети трудового законодавства, натомість у науковому середовищі спостерігається його характеристика через призму правового способу, який полягає у зіставленні врівноважуючих один одного інтересів учасників трудових відносин, який спрямований на удосконалення та розвиток трудового права відповідно до його соціального призначення. Критично також слід аналізувати баланс інтересів як встановлений на правовому рівні особливий стан - оптимальний режим життєдіяльності держави, суспільства і особи, як стан стабільної рівноваги між інтересами різних учасників, коли кожен учасник задоволений власним статусом і не вживає суттєвих зусиль для його зміни. На наш погляд, розглядати баланс інтересів саме як фіксацію особливого стану, встановленого на правовому рівні можна лише з точки зору символічної правової реальності, як особливий правовий зв'язок, у нашому випадку особливий вид трудового правовідношення, у якому його учасники мають рівні можливості / мотивацію реалізувати свої законні інтереси. Процитуємо В.В. Субочева, який вважав, що баланс інтересів - це внутрішньо притаманна органічна властивість права, як результату акумуляції складних діалектичних протиріч особистості, суспільства і держави [14, с.52]. Очевидно, що баланс інтересів підвартантний змінам, тому для учасників трудових відносин створюються лише правові можливості за певних умов і порядків реалізувати свої законні інтереси, що в кінцевому рахунку спонукає до розвитку трудового законодавства. У цьому контексті справедливими є твердження О. М. Ярошенка у тому, що «баланс інтересів працівників і роботодавців не є визначеним станом, забезпечивши який, можна вважати задачу правового регулювання у царині праці виконаною. Ідея узгодження інтересів не є самоціллю і полягає не в досягненні яких-небудь конкретних результатів, а у постійному удосконаленні трудового законодавства таким чином, щоб

забезпечити виконання за його допомогою найбільш центральних функцій галузі трудового права - захисної і виробничої» [15, с.62].

Тісний взаємозв'язок між балансом інтересів учасників трудових відносин і соціальним призначенням трудового права простежується у працях А.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової, які вважають, що знаходження і фіксація балансу інтересів працівників і роботодавців з урахуванням інтересів держави, але з пріоритетом захисту прав і інтересів працівника як економічно більш слабкої сторони є соціальним призначенням трудового права [16, с.359]. Якщо трактувати призначення трудового права через роль, яку воно покликане відігравати у суспільному житті, правовий сенс, - то дійсно, першочергове його призначення, особливо з історичної точки зору, – це соціальне. Але щоб відповідати своєму призначенню та виправдати його, не обійтися без органічного врахування інтересів інших учасників трудових відносин у такий спосіб як узгодження, балансування. Оскільки у процесі правового регулювання трудових відносин має забезпечуватися виконання захисної та виробничої функцій трудового права, їх синтез природно опосередкований неповторним та специфічним правовим проявом соціального призначення галузі.

Поглиблюючи характеристику балансу інтересів зазначимо, що трудове законодавство покликане досягти оптимального поєднання інтересів не тільки працівників і роботодавців, а й інших учасників трудових відносин (у тому числі колективних утворень), які здійснюють контроль, нагляд, розглядають трудові спори, конфлікти, тому необхідність оптимального поєднання їх інтересів у трудовому законодавстві не викликає сумнівів. Наприклад, у ст. 10 КЗпП України [11] встановлено, що колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і *узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів*, ч.4 ст. 79 визначає, що при складанні графіків відпусток враховуються *інтереси виробництва та особисті інтереси*



*працівників, ст. 252* передбачає, що членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час зі збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в *інтересах трудового колективу*. Стаття 13 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [17] встановлює, що держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання *прав та інтересів профспілок*. У ст.1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» [18] передбачено, що організація роботодавців – це громадська неприбуткова організація, яка об'єднує *роботодавців* на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва та захисту їх *прав та інтересів*. У свою чергу об'єднання організацій роботодавців об'єднує організації роботодавців з метою представництва і захисту *прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців*. Знову ж слід констатувати, що законодавець визнає і охороняє законні інтереси учасників трудових відносин та прагне до їх узгодженості, збалансованості. Беззаперечним є те, що баланс інтересів у трудовому праві далеко не вичерпує себе сторонами трудового договору, відтак розширюється горизонт його теоретичного осмислення щодо всіх учасників трудових відносин. Вважаємо за потрібне зауважити, що ми свідомі того, що порушене питання є широким та складним і потребує подальшого аналізу з урахуванням досягнень різних сфер правових наук, тому у даній статті обмежимося лише маркуванням можливого багатовимірного аналізу, який би дав змогу поєднати дослідження оптимального поєднання законних інтересів з особливостями їх суб'єктивних проявів у межах предмету трудового права.

Поглиблюючись у цьому аспекті, зазначимо, що ми можемо говорити про пошуки балансу між конституційними трудовими правами і конституційними принципами, наприклад конституційним правом громадян

на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується і конституційним принципом рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, а також конституційним принципом заборони використання примусової праці (ст. 43 Основного Закону) [19]. Окреслений сегмент проблеми - лише траєкторія наукового пошуку балансу у трудовому праві, яка потребує подальшого поглибленого вивчення та змістовного наповнення.

Візьмемо ще один вимір проблеми – засадничий. Йдеться про те, що узгодження інтересів працівника і роботодавця вченими розглядається у якості засади забезпечення договірного регулювання трудових відносин [1, с.161]. Принагідно наведемо позицію В.В. Ліпковської, яка ініціює «з метою врегулювання інтересів сторін трудових правовідносин доповнити трудове законодавство принципом узгодження інтересів» [20, с.10].

Якщо розуміти під принципами трудового права фундаментальні керівні засади, що виражають соціальну цінність та сутність галузі та відіграють роль об'єднуючого чинника в системі правового регулювання, то доцільно поряд з такими класичними принципами як свобода трудового договору, єдність та диференціація трудових прав та обов'язків, заборона дискримінації у трудових відносинах, виділити принцип балансу інтересів, який повинен реалізовуватися в контексті соціального призначення галузі. Щоправда, забезпечити договірне регулювання трудових відносин можна за допомогою передбачених у законі трудоправових способів і засобів, але врегулювати інтереси, як пропонує В.В. Ліпковська, не є можливим, оскільки законодавець не регулює законні інтереси, а фокусується лише на їх охороні, використовуючи при цьому таку правову конструкцію як «охоронюваний законом інтерес». Як наслідок, трудові права та обов'язки гарантуються, регулюються та захищаються у нормативному порядку, а законні інтереси тільки охороняються правом. Під охороною законних інтересів розуміється їх захист в межах охоронних трудових правовідносин, зокрема охоронними нормами трудового права.

Врахуймо й те, що особливу роль у досягненні справедливого / розумного балансу інтересів відіграють суди України, в діяльності яких реалізується механізм судового контролю і усунення дисбалансу у спірних правовідносинах. Так, Конституційний Суд України, як унікальний публічно-владний суб'єкт, одним із напрямків діяльності якого є забезпечення в трудових відносинах балансу конституційних цінностей, до яких відносяться справедливість і право, єдність та диференціація, законні інтереси та обов'язки, покликаний оцінити правове регулювання та правозастосовчу практику та окреслити напрямки нових доктринальних підходів до розуміння принципу балансу інтересів, вирішуючи конкретні справи щодо тлумачення норм трудового законодавства використовує такі правові конструкції як «баланс інтересів та прав», «баланс інтересів роботодавця та працівників», «баланс у трудових відносинах» тощо. Наприклад, у ч. 6 п. 22 Рішення від 15 жовтня 2013 року № 9-рп [21] у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Ю. В. щодо офіційного тлумачення положення ч.2 ст. 233 КЗпП України, Конституційний Суду України вказує на обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, *оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин*, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці. У ч.6 п.2.3. цього ж Рішення зазначається, що право працівника на звернення до суду... відповідає засадам справедливості, добросовісності, розумності, як складовим конституційного принципу верховенства права та не порушує *балансу прав і законних інтересів працівників і роботодавців*. Таким чином, у важелях правосуддя важливу роль відіграє принцип забезпечення оптимального і гармонійного узгодження, балансу, рівноваги таких конституційних цінностей як права, обов'язки та законні інтереси учасників трудових відносин, як у межах конкретного, так і абстрактного нормоконтролю. На забезпечення балансу інтересів спрямована норма п. 8 ч. 3 ст. 2 КАС України [22] у справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративні суди перевіряють, чи прийняті

(вчинені) вони *«пропорційно, зокрема з дотриманням необхідного балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав, свобод та інтересів особи і цілями, на досягнення яких спрямоване це рішення (дія)»*. Продовжуючи розвивати цей аспект зауважимо, що за пошуковим запитом *«принцип балансу інтересів»* на офіційному веб-сайті Єдиного державного реєстру судових рішень було знайдено більше 4000 рішень, що свідчить про його усталений характер і чітку закріпленість у судовій практиці. Наприклад, у рішенні Алчевського міського суду Луганської області від 10 лютого 2012 р. (справа 2-380 /2012 р.), яким задоволено позов Особи 1 до Публічного Акціонерного Товариства *«Алчевський металургійний комбінат»* про стягнення моральної шкоди, вказується, що воно прийняте з урахуванням принципів розумності, виваженості, справедливості і *дотримання балансу прав та обов'язків сторін у спірних трудових правовідносинах* [23]. Відповідно до рішення Драбівського районного суду Черкаської області від 14 жовтня 2009 р. (справа № 2-535/09) про поновлення на попередній роботі, суд звертає увагу на те, що при звільненні позивача *не був дотриманий баланс інтересів як його, так і інших працівників*, з якими укладено трудові договори, що порушує трудові права та інтереси позивача [24]. Апеляційний суд Запорізької області при прийнятті рішення 10 серпня 2011 року по справі № 22 ц 4201/ 11 про визнання звільнення незаконним, стягнення сум, належних виплаті в день звільнення, стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, відшкодування моральної шкоди, керується засадами розумності, виваженості і справедливості, враховує характер наслідків та *зважає баланс інтересів сторін трудових відносин* [25]. Аналогічні підходи застосовані у рішенні Балаклавського районного суду м. Севастополя від 18 вересня 2013 р. (справа № 762/2537/13-ц) про стягнення заробітної плати [26], постанові Кіровоградського окружного адміністративного суду від 11 листопада 2014 року (справа № П/811/3599/14) про визнання протиправним та скасування наказу і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу

та ін. [27]. На основі вищевикладеного можна констатувати, що хоча й за відсутності формального закріплення та чіткої структури, проте суди мотивуються принципом балансу інтересів, який надає їм досить велику свободу розсуду у процесі прийняття рішень по трудовим спорам. Позатим, змістовна наповненість цього принципу споріднена таким загальноправовим принципам як справедливість, верховенство права, законність, що свідчить про їх іманентну правову природу, і, вочевидь, дає підстави говорити про включення до ст. 2 проекту ТК України [12], що дозволить забезпечити його загальнообов'язковість для усіх учасників трудових правовідносин, виключить можливість нехтування ним. Зауважимо, що ст.2 Трудового Кодексу Литовської Республіки серед принципів правового регулювання трудових відносин закріплює принцип свободи колективних переговорів саме з метою *узгодження інтересів працівників, роботодавців та держави* [28].

Зважаючи, що принцип балансу інтересів визначає межі законного впливу інтересів одних учасників трудових відносин на інших через мотивацію забезпечення стабільності свого правового становища, а також із огляду на думку В.В. Субочева про те, що : «...реалізація законних інтересів повинна здійснюватися у відповідності з однаковими принципами і мати одні і ті ж пріоритети, встановлені функціонуванням механізму правового регулювання і здійснення ефективної правової політики» [14, с.36], відтак тестування трудових відносин на предмет дотримання справедливого / розумного балансу інтересів між його учасниками, не потребує співвідношення неспіврозмірного (приміром, встановлення пропорційності у правах та обов'язках роботодавця і працівника чи інших учасників), оскільки баланс розуміється передусім як адекватне поєднання між правовою вагою (значенням) інтересу та його правовим забезпеченням. В цій концепції, безумовно, відобразатиметься соціальне призначення трудового права, яке надає більшу вагу охороні трудових інтересів працівників поряд з роботодавцями та державою, а його змістовна наповненість просякнута

«духом» трудового права і загальною соціальною спрямованістю юридичної практики. Можна припустити, що складовими змістовної наповненості принципу балансу інтересів є співмірність прав і обов'язків учасників трудових відносин та фактична (соціальна) можливість / прагнення до користування певним трудовим благом кожним із них.

Не може залишитися поза увагою й точка зору про те, що оптимальне поєднання інтересів сторін трудових відносин та держави розглядається у якості спеціально-юридичної функції трудового права. У зв'язку з цим, обґрунтовується думка, що інтереси визначають функції трудового права і, як наслідок, виділяється функція забезпечення інтересів роботодавця і функція забезпечення інтересів працівника [4]. Водночас, під функціями трудового права розуміються основні напрямки правового регулювання суспільних відносин з приводу застосування найманої праці. Виділення функцій, які є спеціальними для трудового права (тобто іманентно властивими), обумовлює, в свою чергу, необхідність наукового обґрунтування нових критеріїв класифікації, нових напрямків правового регулювання трудових відносин. В основу запропонованих вище функцій трудового права було покладено захисну і виробничу, це дало можливість трактувати їх під призмою категорії законного інтересу того чи іншого суб'єкта і розглядати в якості об'єкта правової характеристики. Те, що об'єктом правового дослідження обрані саме законні інтереси, а не напрямки правового регулювання трудових відносин, загалом може мати місце з точки зору теорії трудового права, оскільки такими об'єктами можуть виступати також права, обов'язки, свобода, воля, соціальні можливості учасників трудових відносин, проте в правову площину поняття функції трудового права необхідно включати тільки ті ознаки, що безпосередньо характеризують це явище та свідчать виключно про його специфіку. Позатим, категорія законного інтересу лежить за межами поняття функції трудового права і не охоплюються її змістом.

У контексті порушеної проблеми окремі вчені вважають, що баланс інтересів свідчить про урівноважене співвідношення взаємних прав та обов'язків суб'єктів, певне рівноправ'я, яке проявляється перш за все у тому, що правам і обов'язкам одного суб'єкта правовідносин відповідають права і обов'язки іншого. На думку М.О. Мельничук «...збалансування інтересів сторін трудових відносин за своїм змістом відображає об'єктивну відповідність засадам договірному регулюванню правових приписів трудового законодавства, що забезпечується шляхом усунення у ньому дискримінаційного чи іншого шкідливого дисбалансу у правах та обов'язках сторін та їх правовому статусі» [1, с.161]. На думку А.Ф. Пьянкової «баланс інтересів це такий стан правовідношення, в якому права і обов'язки сторін співрозмірні і сторони мають рівні можливості для реалізації своїх законних інтересів [7, с.13]. Оскільки баланс інтересів в межах трудового простору характеризується мінливим правовим характером, оскільки одним із критеріїв його встановлення дійсно є фіксування у законодавстві визначеного обсягу прав та обов'язків учасників трудових відносин. Проте слід врахувати, що по суті у збалансованості трудових прав і обов'язків мають відобразитися ідеї справедливості, верховенства права, позатим поняття «права» та «обов'язки» не тотожні поняттю «законний інтерес», «охоронюваний законом інтерес», тому їх збалансованість між собою не завжди засвідчує відповідний баланс у охороні законних інтересів. Хоча у загальному баланс інтересів слід розуміти як відсутність конфлікту інтересів, а право як нормативне уособлення узгоджених інтересів, та збалансовані права і обов'язки не виключають в подальшому конфлікти інтересів, які можливі між його учасниками на будь-якій стадії виникнення, зміни чи припинення трудових відносин. Спираючись на тезу А.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової про те, що «законний інтерес на відміну від суб'єктивного права включає в свій зміст тільки загальну правомочність на «свої дії» і не включає правомочності на «чужі дії», тобто цій правомочності «не кореспондує обов'язок інших осіб», слід розглядати суб'єктивні трудові права як такі, що

регулюються і захищаються в нормативному і договірному порядку, а інтереси як такі, що лише «охороняються» правом». Ця охорона зводиться до двох видів правових засобів: перша група правових засобів пов'язана з встановленням в нормативному чи договірному порядку процедури реалізації законного інтересу чи нормативних меж реалізації законних інтересів. При цьому інтереси сторін правовідношення задовольняються в результаті досягнутої сторонами угоди. Друга група представляє собою правові засоби по вирішенню трудових конфліктів, що виникають з приводу реалізації законного інтересу [16, с.275]. Запропонований вченими підхід дозволяє наблизитися до розуміння природи балансу інтересів як явища, яке підлягає правовому опосередкуванню в контексті охорони та захисту не прав та обов'язків, а саме порядку та меж реалізації законних інтересів в охоронних трудових правовідносинах.

Надзвичайно цінною з цього приводу є думка Конституційного Суду України, висловлена в рішенні від 1 грудня 2004 року № 18-рп [24] «У справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес)» [29] про те, що законний інтерес навіть перебуваючи під охороною закону чи права, на відміну від суб'єктивного права, не має такої правової можливості, як останнє, оскільки не забезпечується юридичним обов'язком іншої сторони. Законний інтерес відбиває лише легітимне прагнення свого носія до того, що не заборонено законом, тобто тільки його бажання, мрію, потяг до нього, а отже - й не юридичну, а фактичну (соціальну) можливість. Це прагнення у межах сфери правового регулювання до користування якимсь конкретним матеріальним або нематеріальним благом. Відмінність такого блага від блага, яке охоплюється змістом суб'єктивного права, полягає в тому, що користування благом, на яке особа має право, визначається можливістю в рамках закону, а до якого має законний інтерес - без вимог певних дій від інших осіб або



чітко встановлених меж поведінки. Таким чином, баланс інтересів охоплює ту сферу трудових відносин, заглиблення в яку для суб'єктивного трудового права законодавець вважає неможливим або недоцільним. Це дає можливість розглядати його під кутом зору особливого динамічного правового зв'язку, який засвідчує не лише урівноважування прав і обов'язків, але й юридичних прагнень / мотивацій учасників трудових відносин до їх набуття, зміни чи припинення. При цьому потрібно бути свідомими того, що інтереси постійно змінюються, що призводить до необхідності нових корегувань (узгоджень) правових порядків та меж їх реалізації в охоронних трудових правовідносинах.

Таким чином, предметний аналіз теоретичної спадщини трудового права, норм трудового законодавства та практики його застосування дає підстави зробити висновок про те, що поступове і постійне спрямування зусиль на пошук балансу інтересів між учасниками трудових відносин має привести до стабільності трудового права та законодавства та їх прогнозованого розвитку. Під призмою цієї стратегії, можна виділити наступні правові проєкції на концепцію справедливого / розумного балансу інтересів: а) як особливого виду трудового зв'язку (трудоного відношення), якого можна досягнути у разі, коли взаємні права і обов'язки його учасників знаходяться у відносній рівновазі, і вони мають співмірні можливості / прагнення / мотивацію у реалізації чи обмеженні своїх законних інтересів; б) як способу, спрямованого на удосконалення та стійкий розвиток трудового законодавства у руслі його соціального призначення, який полягає у знаходженні компромісу між інтересами працівників і роботодавців з урахуванням інтересів держави, але з пріоритетом захисту прав і інтересів працівників; в) як засаду трудового права, в основі якої - охорона законних інтересів учасників трудових відносин.

**Перспективи подальших розробок у цьому напрямку.** Проведення подальших наукових досліджень щодо механізмів (способів, засобів, форм, методів) забезпечення балансу інтересів є надзвичайно актуальними і

необхідними для формування рівноваги та стабільності як індивідуальних, так і колективних трудових відносин.

### Список використаних джерел

1. *Мельничук, Н.О.* Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави [Текст] / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права. — 2010. — № 4. — С.158–162.
2. *Головина, С. Ю.* Главная задача сегодня — найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя [Текст] / С. Ю. Головина // Российское право: образование, практика, наука. — 2011. — № 4–5. — С. 12–17.
3. *Нургалиева, Е. Н.* Стратегия модернизации трудового законодательства Республики Казахстан / Е. Н. Нургалиева [Электронный ресурс] Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева. — URL : <http://www.enu.kz/downloads/novosti-enu/nurgalieva-en.doc>.
4. *Глинська, С.* Реалізація захисної функції трудового законодавства в сучасних умовах / С. Глинська [Електронний ресурс] Львівський національний університет імені Івана Франка — URL : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/Vlnu\\_yu/2009\\_48/183lbr48.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vlnu_yu/2009_48/183lbr48.pdf).
5. *Червонюк, В.И., Гойман-Калинский, И.В.* Согласование интересов как вид современных законодательных технологий // Государство и право. — 2004. — №8. — С. 30-38.
6. *Иванец Г.И.* Право как нормативное выражение согласованных интересов: [Текст] : автореф. дис. на соискание науч. степ. канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства ; история правовых учений» / Г.И. Иванец ; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. — М., 2001. — 30 с.

7. *Пьянкова, А. Ф.* Баланс интересов в гражданском праве России и его обеспечение в договорных отношениях [Текст] : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право» / А. Ф. Пьянкова ; Уральская государственная юридическая академия. — Екатеринбург, 2013. — 36с.
8. *Орловский, Ю.П.* Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики [Текст] // Право. Журнал высшей школы экономики. — 2008. — №1. — С. 52-62.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс] — URL : <http://www.trudkod.ru/>
10. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. № 414-V [Электронный ресурс] / Сетевое издание «prg.kz». — URL : [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832).
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Проект Трудового кодексу України від 26.12.2014 р. № 1658 [н.д.у. Гройсман В. Б., Денісова Л. Л., Папієв М. М., Кубів С. І.] [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
13. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст] уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К., Ірпінь : Перун, 2005. — 1315 с.
14. *Субочев, В. В.* Теория законных интересов [Текст]: автореф. дис. на соискание науч. степени докт. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве» / В. В. Субочев. — Тамбов, 2009. — 57 с.
15. *Ярошенко, О. М.* Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення / Ярошенко О. М. // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення:

- здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х. : Право, 2012. – С. 62-69.
16. *Лушников, А. М.* Курс трудового права [Текст] : учеб. : [в 2 т.] / А. М. Лушников, М. В. Лушникова ; [2-е изд., перераб. и доп.]. — М. : Статут, 2009. — Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 879 с.
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – Ст. 397.
18. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2013 р. - № 22. - Стор. 1215. – Ст. 216.
19. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
20. *Липковская, В. В.* Интересы работодателя в трудовом праве [Текст] : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. В. Липковская ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. — М., 2011. — 26с.
21. Рішення Конституційного Суду України від 15.10.2013 р. № 9-рп у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Ю. В. щодо офіційного тлумачення положення ч.2 ст. 233 КЗпП України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13>.

22. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. № 2747-IV [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2005 р. - № 35. - / 35-36, 37 /. - Стор. 1358. – Ст. 446.
23. Рішення Алчевського міського суду Луганської області від 10.02.2012 р. у справі № 2–380/2012 за позовом ОСОБА\_1 до Публічного Акціонерного Товариства «Алчевський металургійний комбінат» про стягнення моральної шкоди [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень. — URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/22114187>.
24. Рішення Драбівського районного суду Черкаської області від 14.10.2009 р. у справі № 2-535/09 за позовом ОСОБА\_1 до Драбівської районної центральної лікарні про поновлення на попередній роботі [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень. — URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/6503347>.
25. Рішення Апеляційного суду Запорізької області від 10.08.2011 р. у справі № 22ц–4201/11 за позовом ОСОБА\_3 до ЗАТ «Територіальне міжгалузеве об'єднання «Запоріжжя» про визнання недійсним та скасування наказу № 71–К–1 від 02.10.2009 р., стягнення сум, належних виплаті в день звільнення, стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, відшкодування моральної шкоди, визнання звільнення незаконним [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень. — URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/18026017>.
26. Рішення Балаклавського районного суду м. Севастополя від 18.09.2013 р. у справі № 762/2537/13–ц за позовом ОСОБА\_1 до Приватного акціонерного товариства «Кримська фруктова компанія» про стягнення заробітної плати, суд [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень. — URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/33693359>.
27. Постанова Кіровоградського окружного адміністративного від 11.11.2014 р. у справі № П/811/3599/14 за позовом ОСОБА\_1 до

- Державної служби з лікарських засобів у Кіровоградській області про визнання протиправним та скасування наказу і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень. — URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/41519184>.
28. Трудовой кодекс Литовской Республики от 04.06.2002 г. № IX- 926 [Электронный ресурс] / Visaginas Community Foundation. — URL : [http://vbfondas.lt/upload/LR\\_darbo\\_kodeksas.htm](http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm).
29. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) від 01.12.2004 р. № 18–рп/2004 [Текст] // Урядовий кур'єр. — 2004. — № 239. — 15 грудня.

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, земельного та господарського права*

*Хмельницького університету управління та права*

*(протокол № 7 від 2 лютого 2017 року)*