

**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”: ЕКСПЛІКАЦІЯ ПОНЯТТЯ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Андрушко А. В. “Баланс інтересів”: експлікація поняття в  
контексті трудового права**

*Здійснено експлікацію (пояснення) поняття “баланс інтересів” в контексті трудового права. Виявлені теоретико-методологічні підходи для осмислення поняття “баланс інтересів”, з’ясована архітектоніка його змістовної конструкції, сутнісне навантаження складових. Підкреслюється, що “законний інтерес” у трудовому праві — це можлива поведінка суб’єкта, спрямована на отримання певного права, яка забезпечується не матеріальною, а охоронною процедурно-процесуальною нормою і передбачає особливі погоджувально-узгоджувальні способи захисту. Термін «баланс» розуміється як рівновага взаємодіючих понять, процесів, правовідносин, які забезпечують стійкість правової системи. Досліджено, що у трудовому праві “збалансованість” інтересів проявляється в можливості суб’єктів реалізувати право-прагнення через чітку і зрозумілу процедуру (порядок) у формі взаємного узгодження та порозуміння, поступок і компромісу. Зроблено висновок, що “баланс інтересів” — це особливий трудово-правовий зв’язок, при якому право-прагнення суб’єктів урівноважуються обов’язковими процедурами, процесами. Архітектоніка “балансу інтересів” як “рівноваги у право-прагненні” є не статичною, а динамічною, підваріантною змінам.*

...

*Ключові слова: інтерес, охоронюваний законом інтерес, баланс інтересів, експлікація, трудове право.*

### **Андрушко А. В. “Баланс интересов”: экспликация понятия в контексте трудового права**

*Осуществлена экспликация (объяснение) понятия “баланс интересов” в контексте трудового права. Определены теоретико-методологические подходы для осмысления понятия “баланс интересов”, выяснена архитектура его содержательной конструкции, сущностное наполнение составляющих. Подчеркивается, что “законный интерес” в трудовом праве - это возможное поведение субъекта, направленное на получение определенного права, которое обеспечивается не материальной, а охранной процедурно-процессуальной нормой и предусматривает особые согласовательно-согласительные способы защиты. Термин «баланс» понимается как равновесие взаимодействующих понятий, процессов, правоотношений, обеспечивающих устойчивость правовой системы. Доказано, что в трудовом праве “сбалансированность” интересов проявляется в возможности субъектов реализовать право-притязание через четкую и понятную процедуру (порядок) в форме взаимного согласования и понимания, уступок и компромисса. Сделан вывод, что “баланс интересов” - это особая трудовая связь, при которой право-притязания субъектов уравниваются обязательными процедурами, процессами, переговорами. Архитектура “баланса интересов” как “равновесия в право-притязании” является не статичной, а динамичной, подвариантной изменениям.*

*Ключевые слова: интерес, охраняемый законом интерес, баланс интересов, экспликация, трудовое право.*

### **Andrushko, A. V. “Balance of Interests”: Explication of the Notion in the Context of Labour Law**

*The explication (explanation) of the concept “balance of interests” in the context of labour law is made in the article. Theoretical-methodological approaches for understanding the concept “balance of interests” have been discovered, architectonics of its meaningful composition and substantial burden of the components. It is emphasized in the article that the “legitimate interest” in labour law is a subject's behaviour directed at getting a law, which is provided not by material, but the protective procedural norm and provides special agreed and settled- protection methods. The term “balance” is understood as the equilibrium of interacting concepts, processes, and procedures that ensure the stability of the legal system. It is investigated that in labour law the “balance” of interests is manifested in the ability of subjects to exercise right of harassment through clear and understandable procedure (order) in the form of mutual agreement and understanding, concessions and compromise. It is also concluded in the article that the “balance of interests” is a special labour legal bond, in which the law of harassment is equilibrated by obligatory procedures, processes, negotiations. Architectonics of “balance of interests” as “a balance in the right of harassment” is not static, but dynamic and under the variations of changes.*

**Keywords:** *interest, statutory interest, balance of interests, explication, labour law.*

**Постановка проблеми.** Процес роз’яснення (заміщення) добре знайомого, але незрозумілого поняття більш точним філософ Р. Карнап назвав експлікацією [1, с. 36]. У науці трудового права поняття “баланс інтересів” вживається так, ніби його значення є очевидним, вважається одним із найпоширеніших у рамках пізнання серед сучасних досліджень і характеризується як уособлена детермінанта справедливості, пропорційності та об’єктивності у оптимальному поєднанні праці і капіталу, індивідуального та колективного, приватного та публічного, державного та локального, диспозитивного та імперативного, як феномен, який акумулював у собі упорядкованість та співрозмірність між цілями трудового

законодавства та засобами їх досягнення, правове явище, що засвідчує стабільність трудових відносин. Проте поняття “баланс інтересів” у науці трудового права наразі не набуло усталеного змісту та необхідної для повноцінного наукового функціонування термінологічної точності та системності, а відтак спостерігаються розбіжності його сутнісних характеристик.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Фундаментом для наукового осмислення правового явища “баланс інтересів” стали праці науковців, які досліджували інтерес у праві, охоронюваний законом інтерес. Це, зокрема, наукові доробки представників цивілістичної науки: І. В. Венедіктової, В. П. Грибанова, Р. Є. Гукасяна, А. І. Екімова, О. С. Іоффе, А. В. Кузнецова, В. О. Кучинського, М. С. Малєїна, О. В. Малько, В. В. Степаняна, В. В. Субочева, В. В. Федіна, Д. М. Чечота, Н. А. Шайкєнова та інших.

У науці трудового права охоронювані законом інтереси висвітлювались у працях вітчизняних (В. Я. Бурак, Н. Д. Гетьманцева, Л. О. Золотухін, Р. І. Кондратьєв, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, В. В. Лазор, Н. О. Мельничук, О. Є. Сонін, Н. М. Хуторян) і зарубіжних вчених (А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, К. Л. Томашевський, Г. В. Хникін, Є. Б. Хохлов). Зокрема, досліджувалися такі проблеми як вплив категорії інтересу на правотворчість і механізм правового регулювання трудових відносин [2], механізм реалізації та захисту законних інтересів у трудовому праві [3], інтереси сторін трудових відносин при укладенні трудового договору [4], інтерес як об’єкт захисту за трудовим законодавством [5], природне право та законні інтереси у трудових правовідносинах [6].

Однак до даного часу у науці трудового права експлікація поняття “баланс інтересів” не проводилася.

**Мету наукового пошуку** вбачаємо у осмисленні поняття “баланс інтересів”, з’ясуванні його архітектоніки та окресленні сутнісного навантаження складових у площині трудового права.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасних наукових виданнях усе частіше звертається увага на необхідність дотримання “балансу інтересів” у тій чи іншій сферах життєдіяльності. Ця думка простежується у працях філософів, політологів, соціологів, економістів, лінгвістів, представників інших гуманітарних, насамперед суспільних, наук. Процитуємо М. Цимбалюка, який відзначає, що вся історія людства спрямовується, в решті-решт у бік підвищення ступеня суспільнобуттєвої рівноваги, оскільки остання є онтологічною основою життєздатності форм організації та упорядкування людських взаємовідносин [7, с. 218].

У цьому контексті в юридичній літературі підкреслюється, що ціль права полягає у врівноважуванні інтересів у суспільстві, в пошуку компромісу між ними [8, с. 54]. Н. М. Коркунов вважав, що основним завданням права є розподіл різноманітних інтересів, які стикаються між собою [9, с. 7]. Такі підходи до розуміння завдань та цілей права дають підстави стверджувати, що будь-яка суспільна поведінка, заснована на інтересах тих чи інших осіб об’єктивно потребує правового втручання, оскільки лише право є пріоритетом у встановленні рівноваги, співвідношенні між спірними, конфліктуючими інтересами. Екстраполюючи цей концепт на предмет кожної з галузей науки, можемо спостерігати, що у теорії права “баланс інтересів” характеризується як передумова формування громадянського суспільства; у конституційному праві як основа зародження демократії, базис у співвідношенні влади і свободи; у міжнародному як доктрина, покликана завадити посиленню однієї з націй до такого рівня, коли вона диктуватиме свою волю решті; у цивільному через узгодження приватних і публічних засад; у адміністративному як основа формування повноцінних відносин між особою та державою; у кримінальному через забезпечення законних інтересів обвинуваченого та потерпілого; у фінансовому як симетрія приватних та публічних потреб платника податків. Таким чином, кожна галузь права розглядає поняття “баланс інтересів” з різних, характерних для власної специфіки, перспектив.

На наше глибоке переконання настала черга дослідити це поняття і у науці трудового права, почин якому заклав свого часу Р. З. Лівшиць, вказавши на те, що “гармонійний баланс економічних та соціальних інтересів має бути характерним для трудового законодавства” [10, с. 51]. У працях ХХІ ст. як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-трудоваків, можемо спостерігати суттєві варіації розвитку думки видатного вченого. Так, в українській теорії трудового права Н. Д. Гетьманцевою обґрунтовано, що забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, балансу їх інтересів і інтересів держави є тим критерієм, якому повинні відповідати всі нормативні правові акти, що регулюють трудові відносини, і, в першу чергу сам Трудовий кодекс України [11, с. 66]. Білоруський учений К. Томашевський пріоритет захисту прав і законних інтересів суб’єктів трудового права вважає характерною рисою сучасної політики *flexicurity* [12, с. 53]. Пошук балансу інтересів працівника і роботодавця визначено в якості стратегії модернізації трудового законодавства Республіки Казахстан Е. Н. Нургалієвою [13]. Російська вчена С. Ю. Головіна переконана, що основне завдання трудового права — знайти стійкий баланс інтересів працівника і роботодавця [14, с. 12]. Відтак вочевидь маємо підставу засвідчити своєчасність та необхідність розвитку попередніх ідей стосовно “балансу економічних та соціальних інтересів” та істотність новітніх наукових розробок у дослідженні даного правового феномена.

Оскільки ключові поняття предмету дослідження, їх характеристика, окреслюють основні напрямки наукового пошуку, спробуємо визначити їх змістовну складову, що дозволить сформулювати уявлення про поняття “баланс інтересів” у трудовому праві. Експлікація вказує на те, що ключовими є поняття “інтерес” та “баланс”, які не зводяться до формального об’єднання двох самостійних явищ, а перебувають у діалектичному взаємозв’язку. У логіко-семантичному контексті номінативну функцію виконує слово “інтерес”, водночас “баланс” виступає омонімом, що його репрезентує. Зауважимо, що дослідження поняття “баланс” лише проходить стадію вивчення у трудовому праві, на противагу

поняттю “інтерес”, яке має глибокі наукові коріння, зокрема у філософії й теорії цивільного права.

Ab initio слово “інтерес” етимологічно походить від латинського “inter esse”, в якому “inter” означає “між”, а “esse” — “бути”, тобто дослівно “бути між кимось або чимось” і тлумачиться як “те, що має важливе значення” [15].

І. Кант свого часу відзначав: “Інтерес є те, завдячуючи чому розум стає практичним, тобто стає причиною, яка визначає волю” [16, с.306]. Фундатором юриспруденції інтересів став Р. Ієрінг, який у 1880 році опублікував спеціальну працю “Інтерес і право” де обґрунтував, що “суб’єктивне право — це захищений законом інтерес” [17, с. 306]. В. В. Субочев зазначає, що інтерес — це усього лише можливість задовольнити ту чи іншу потребу. Не будь-які інтереси можуть бути забезпечені правом, не будь-який інтерес стає реалізованим. Інтерес завжди виступає стимулом визначеної діяльності, основою конкретних вчинків, дій, спонукальним мотивом до активності у задоволенні своєї потреби [18, с. 16]. Ми поділяємо думку Є. А. Лукашевої про те, що “інтерес” передує правам і обов’язкам незалежно від того, знаходить чи ні він пряме закріплення в законодавстві або просто підлягає правовому захисту з боку держави [19, с. 92]. Відомо, що “інтерес” набуває характеру “законного” лише у разі визнання його таким законодавцем. У зв’язку з цим у праві поряд з терміном “інтерес” синонімічно застосовуються такі терміни як “охоронюваний законом інтерес”, “законний інтерес”. І. В. Венедіктова стверджує, що охоронюваний законом інтерес слід розуміти як усвідомлене суб’єктом права домагання отримати певне матеріальне (нематеріальне) благо або змінити правовий статус, що спонукає суб’єктів права вчиняти конкретні дії чи навпаки, утримуватися від них, перебувати у правовому полі та забезпечуватися в реалізації підтримкою держави, здійснюється у формі дозволу і відбивається в конкретних правовідносинах [20, с. 154].

Визначення поняття “законний інтерес” у трудовому законодавстві відсутнє, проте його охорона та захист задекларовані у ст.ст. 36,44 Конституції України та віднайшли

своє закріплення у Кодексі законів про працю через укладення колективного договору (ст. 10), строкового трудового договору (ст. 23), при складанні графіків відпусток (ст. 79) тощо. У цьому зв'язку особливого значення набуває рішення Конституційного Суду України від 1 грудня 2004 р. № 18–рп у справі щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті четвертої Цивільного процесуального кодексу України [21] в якому вказано, що “охоронюваний законом інтерес” — це прагнення до користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом, як зумовлений загальним змістом об'єктивного і прямо не опосередкований у суб'єктивному праві простий легітимний дозвіл, що є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони з метою задоволення індивідуальних і колективних потреб, які не суперечать Конституції і законам України, суспільним інтересам, справедливості, добросовісності, розумності та іншим загальноправовим засадам.

Ми виходимо з того, що “законний інтерес” у трудовому праві — це можлива поведінка суб'єкта, спрямована на отримання певного права, яка забезпечується не матеріальною, а охоронною процедурно-процесуальною нормою і передбачає особливі погоджувально-узгоджувальні способи захисту. У зв'язку з цим, процитуємо А. М. Лушнікова та М. В. Лушнікову, які обґрунтовують, що законному інтересу не протистоїть обов'язок іншої сторони забезпечити право-прагнення, але можуть кореспондувати обов'язки організаційного характеру; охоронюваний законом інтерес може бути здійснений за допомогою передбачених у законі правових засобів. Законодавець не регулює законні інтереси, а обмежується лише їх охороною; законний інтерес — це міра можливої поведінки особи, правомочність на свої дії для досягнення результату, що визнається правом; законний інтерес забезпечений охоронною нормою і передбачає особливі способи захисту — погоджувально-примирні (примирно-посередницькі) [22, с. 277]. Сутнісно йдеться про те, що “законний інтерес” у трудовому праві реалізується за

допомогою передбачених у законі правових засобів, охоронювальних правовідносин.

У вітчизняному трудовому праві В. Я. Бурак також звертає увагу на те, що даний правовий феномен є результатом прагнення суб'єкта до користування у межах правового регулювання конкретним благом, як матеріальним так і нематеріальним та проявляється у його волі [23, с. 241].

“Законний інтерес” у трудовому праві реалізується у погоджувальному порядку, на паритетних засадах або між самими ж суб'єктами, або примирними органами з урахуванням обмежень, встановлених законом. Наприклад, роботодавець має “законний інтерес” звільнити працівника з роботи і пропонує розірвати трудовий договір за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України). Реалізація “законного інтересу” роботодавця можлива і в межах трудового права реальна, але обов'язково через процедуру — переговори з працівником про дану підставу розірвання трудового договору. Проте “законному інтересу” роботодавця протистоїть не обов'язок працівника погодитися на звільнення, а переговорний процес, за результатами якого (у випадку згоди працівника) “законний інтерес” роботодавця переросте у право звільнення, а у випадку не згоди працівника “законний інтерес” не переростає в таке право. Можна навести й інші приклади з трудового законодавства. Так, у ст. 56 КЗпП України передбачена можливість встановлення неповного робочого часу за погодженням сторін трудового договору. Приміром, працівник має інтерес працювати неповний робочий день з дев'ятої до шістнадцятої години, а роботодавець має інтерес у роботі працівника на неповний робочий тиждень з понеділка по четвер. Фіксація у трудовому договорі конкретної умови про неповний робочий час буде залежати від домовленості, переговорів сторін. Таким чином, “законний інтерес” у даному випадку пов'язаний з можливістю встановленням умов праці самими ж сторонами трудового договору у переговорному порядку. Такі ж підходи законодавця можна простежити і у ч. 2 ст. 80 КЗпП України, відповідно до якої “законний інтерес” роботодавця щодо перенесення щорічної відпустки на інший період може бути

реалізований лише за письмової згоди працівника та за погодженням з профспілковим органом та у ст. 84 КЗпП України, де за сімейними обставинами або інших поважних причин працівнику може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і роботодавцем. Таким чином, у наведених прикладах “законні інтереси” мають місце, визнаються такими, що підпадають під дію закону і можуть перерости у суб’єктивне право, але за однієї умови — якщо суб’єкт, що їх ініціює у переговорному процесі досягне необхідного результату з іншою стороною — отримає її згоду. Проте гарантій того, що під час переговорів “законний інтерес” таки буде задоволений немає, причому закон не покладає відповідальність на іншу сторону і жодним чином не зобов’язує її пристати на пропозицію ініціатора. В цілому такі ж підходи зберігаються і щодо реалізації колективних інтересів, зокрема “законних інтересів” трудового колективу в укладенні колективного договору, інших локальних актів. Таким чином, термін “інтерес” (“законний інтерес”), вжитий у понятті “баланс інтересів” означає можливість суб’єкта трудового права задовольнити своє право-прагнення у такий спосіб як переговорний процес, примирно-погоджувальна процедура.

Продовжуючи експлікацію поняття “баланс інтересів” перейдемо до пояснення терміну “**баланс**”, семантичний зміст якого інтуїтивно сприймається практично кожною людиною. Для багатьох є очевидним його розуміння як стану рівноваги між конкретними елементами (системами) структури, явища, відносин, в результаті активно вживаються такі конструкції як “дотримання балансу інтересів держави та роботодавців”, “забезпечення балансу інтересів суб’єктів трудового права”, “утримання (підтримання) балансу інтересів у трудовій сфері” та ін.

Наведемо тлумачення, які передають сутність поняття, що розглядається, а також підкреслюють важливість його змісту. Це слово походить від французького “balance” — “терези”, латинською “bilax” — “той, що має дві вагові чаші” і буквально означає “рівновага”, “урівноважування” [24, с. 385]. Таке ж розуміння дається у словнику В. Даля, де “баланс” трактується як

“рівновага”, “переважування”, “буття в урівноважуванні” [25, с. 6].

Дефініція поняття “баланс” наведена також у тлумачному словнику С. Ожегова. Він визначає цей термін вже як “співвідношення” взаємопов’язаних показників якої-небудь діяльності, процесу” [26, с. 35]. За словником іншомовних слів Є. І. Мазніченка та Л. П. Марченка баланс — це також “співвідношення” елементів у будь-якому явищі, що постійно змінюється” [27, с. 70].

Таким чином, тлумачення слова “баланс” є неоднозначним, оскільки в одних джерелах воно пояснюється як “урівноважування” (популярний сьогодні термін “еквілібріум” (від лат. *aequus* — рівний, *libra* — вага)) певних процесів, а в інших — як “співвідношення” (від лат. *correlatio*) показників, діяльності тощо.

На нашу думку, юридичне трактування “балансу” через “співвідношення” показників, явищ не завжди означає (передбачає) їх рівновагу і може навіть свідчити про відсутність чи порушення балансу. Наприклад, співвідношення показників розміру середньої заробітної плати працівників у сфері освіти з показниками їх підготовки, стажу роботи чи професійних здобутків може бути таким, що розмір заробітної плати не відповідатиме професійним якостям працівників та їх матеріальним потребам. Таким чином, саме по собі “співвідношення” вказаних показників у педагогічній діяльності може мати місце, проте воно не завжди свідчить про досягнення “оптимального балансу” між розміром заробітної плати та продуктивністю праці, професійними, діловими якостями працівника тощо, а може бути ймовірною сукупністю показників, відомостей про пропорції певних ознак у цій сфері трудової діяльності. Крім того, “інтереси” суб’єктів принципово не можливо остаточно співвіднести між собою, встановити міру, розмір чи пропорцію причин, які визначатимуть їх волю до суб’єктивного права. Чим більше право захищає інтересів, тим більше виникає нових, і у цьому постійному русі “правова енергія” інтересу змінюється, власне цей процес є безкінечним, як

і безкінечним є протиріччя між працею і капіталом, як факторів суспільного розвитку. Прочитуємо Г.Ф. Шершеневича, який вважав, що право існує, оскільки існує боротьба інтересів [28, с. 83]. Тому і “баланс інтересів” не може бути у певному фіксованому стані, як і не може бути конкретного переліку чи кількісної характеристики інтересів тих чи інших осіб, які охороняються правовими нормами, оскільки будь-яке співвідношення має характеризуватися визначеними коефіцієнтами, пропорцією, які, наприклад, вказували б наскільки “захищених законом інтересів” працівника припадає на одиницю таких же “захищених інтересів” роботодавця, трудового колективу, профспілки, що само по собі у праві взагалі і трудовому праві, зокрема, — є неможливим, оскільки не може бути середнього арифметичного чи стандартного числа, яке б гарантувало, що такий баланс встановлено. У зв’язку з цим, видатний вчений-правознавець П. Г. Виноградов наголошував: “Ні держава, ні її закони не можуть виконати неможливе завдання — підкорити своєму впливу всі інтереси, що породжує суспільне життя, і керувати окремими особами у виборі та здійсненні цих інтересів” [29, с. 284]. Тому співвідношення показників може розглядатися як один із способів досягання “балансу”, а “рівновага” є його визначальним орієнтиром.

З цього приводу Ю. А. Тихомиров вказує: “Баланс забезпечує стан рівноваги. Цей стан підтримується, зберігається і змінюється за допомогою параметрів, які є обов’язковими” [30, с.401]. У свою чергу І. Н. Маланич підкреслює: “Баланс є ... статичним станом рівноваги ... Правовідношення є стійким, коли збалансовано його юридичний зміст — взаємні права та обов’язки суб’єктів” [31, с. 98]. Таким чином, термін “баланс” є узагальненою комплексною категорією, і не може бути обмеженим відображенням лише одного аспекту — інтересу, права, обов’язку та інших явищ, тому його архітектоніка асоціюється з стійкістю, упорядкованістю та рівновагою у праві в цілому. Його слід розуміти як рівновагу взаємодіючих понять, процесів, правовідносин, що забезпечують стійкість правової системи. У трудовому праві “збалансованість” інтересів

проявляється в можливості суб'єктів реалізувати право-прагнення через чітку і зрозумілу процедуру (порядок) у формі взаємного узгодження та порозуміння, поступок і компромісу.

Окремо слід зауважити, що таке поняття як “врівноваженість” є зовнішнім проявом симетрії у праві. У “Великому тлумачному словнику сучасної української мови” термін “симетрія” тлумачиться як “розмірне, пропорційне розміщення частин якогось цілого щодо центру, середини” [32, с. 1314]. Принагідно підкреслимо, що теорія симетрії будувалась як вчення про симетрію протилежностей, в якій закон єдності і боротьби протилежностей використався в якості теоретично-пізнавального засобу. Глибинна сутність симетрії у праві полягає не стільки у тотожності, скільки в упорядкуванні закономірностей, у встановленні і збереженні гармонічних, домірних і пропорційних співвідношень між явищами, процесами, поняттями, категоріями. Саме симетрія допомагає виділити в праві інваріанти — своєрідні “точки опори”, “точки відліку”, які є спеціальним маркером дихотомії “баланс-дисбаланс”. У трудовому праві — це працівник, як своєрідний центр, внутрішня вісь, тому саме відносно нього мають визначаються права та обов'язки інших суб'єктів. Трудове право змінюється, однак його ядро, “*parole*” — соціальна природа — утримує стійку симетрію. Вона симетрична по відношенню до працівника — головного суб'єкта трудового права. З симетрією пов'язані, таким чином, ідеї збереження, консерватизму (від лат. *conservo* — охороняю, зберігаю) трудового права, що є однією з гарантій його стабільності. У зв'язку з цим юридичний зміст поняття “баланс інтересів” зашифрований у генетичному коді трудового права, сакральна сутність якого полягає у його соціальній спрямованості, основоположною, відправною точкою якої є пріоритет прав та законних інтересів працівника.

Оперуючи експлікацією термінів, які входять в поняття “баланс інтересів” спробуємо сформулювати його визначення в контексті трудового права. На нашу думку “баланс інтересів” — це особливий трудовоправовий зв'язок, при якому право-прагнення суб'єктів урівноважуються обов'язковими процедурами,

процесами. Підтримуємо також В. Є. Халіуліна у тому, що “баланс інтересів” можна розглядати як юридично оформлену процесуальну діяльність уповноважених на те суб’єктів по співставленню юридичних позицій, що відображають їх інтереси і вироблення за допомогою юридичних засобів і способів консолідованого рішення, що тягне юридичні наслідки” [33, с. 5]. Змістовною є і концепція В. В. Ліпковської про те, що “баланс інтересів” — це ступінь співвідношення таких інтересів, при якій кожна із сторін трудових відносин, при умові що нею не порушуються суб’єктивні права іншої сторони, вправі вільно визначати свої дії для досягнення своїх цілей (результатів)” [34, с. 10].

На нашу думку архітектоніка “балансу інтересів” як “рівноваги у право-прагненні ” є не статичною, а динамічною, підваріантною змінам, її можна трактувати як складний правовий механізм, як образну фіксацію безперервного руху матерії трудового права. У контексті порушеного дискуту слухними є думки О. М. Ярошенка, який відзначає, 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” [35, с.63].

З огляду на це, кожного разу міра трансформації врівноважування інтересів працівника і роботодавця, як і обсяг зафіксованого інтересу, будуть іншими, тому фіксація певного “балансу” можлива лише як мить у процесі постійних трудових змін і є умовною. На кожному новому етапі розвитку трудового права інтереси суб’єктів диктуватимуть нові проекції балансів. Відтак поняття “баланс інтересів” формує певну синергетичну модель трудових відносин через відображення охоронних механізмів у конкретних нормах, які здатні протистояти чи адаптуватися до змін законодавства не лише з

метою самозбереження та ефективного функціонування на поточний момент часу, а й сприяють його подальшому розвитку.

**Висновки.** “Баланс інтересів” це такий охоронюваний правовий зв’язок коли інтересу однієї сторони кореспондує (відповідає або протистоїть) інтерес другої сторони, а урівноважують їх передбачені у законі особливі погоджувально-примирні способи захисту. Правовий зміст поняття “баланс інтересів” зашифрований у генетичному коді трудового права, сакральна сутність якого полягає у його соціальній спрямованості, основоположною, відправною точкою якої є пріоритет прав та законних інтересів працівника.

**Перспективи подальших розробок у цьому напрямку.** Обсяг і мета дослідження обмеженні лише рамками експлікації поняття і не дають змоги повною мірою, комплексно дослідити правову природу “балансу інтересів” у трудовому праві. Базові питання, підняті у статті, будуть слугувати для подальшої наукової роботи, зокрема в таких напрямках як способи забезпечення балансу інтересів у індивідуальних та колективних трудових правовідносинах, баланс інтересів при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, колективного договору, локальних нормативних актів.

### **Список використаних джерел**

1. *Карнап, Р.* Значение и необходимость. Исследование по семантике и модальной логике [Текст] / Р. Карнап. — М. : Изд-во иностранной литературы, 1959. — 384 с.
2. *Гетьманцева, Н. Д.* Інтерес в правовому регулюванні трудових відносин [Текст] / Н. Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. — 2012. — Вип. 618. — С. 66–70.
3. *Стрыгина, М. А.* Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации [Текст] : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. “Трудовое право; право социального

- обеспечения” / М. А. Старыгина ; Воронежский государственный университет. — Воронеж, 2012. — 25с.
4. *Золотухіна, Л. О.* Забезпечення інтересів сторін трудових відносин при укладенні трудового договору [Текст] / Л. О. Золотухіна // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. — 2012. — № 1. — С. 170–177.
  5. *Сонін, О. Є* Інтерес як об’єкт захисту за трудовим законодавством [Текст] / О. Є. Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. — 2011. — № 1. — С. 98–104.
  6. *Костюченко, О. Є.* Природне право та законні інтереси у трудових правовідносинах [Текст] / О. Є. Костюченко // Форум права. — 2008. — № 2. — С. 261–265.
  7. *Цимбалюк, М.* Суспільно буттєва рівновага та онтологія справедливості [Текст] / М. Цимбалюк // Право України. — 2011. — № 3. — С. 212-219.
  8. *Тихомиров, Ю. А.* Публичное право [Текст]: учеб. / Ю. А. Тихомиров. — М. : БЕК, 1995. — 496с.
  9. *Коркунов Н.М.* Лекции по общей теории права / Предисл. И.Ю. Козлихина. - СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. - 430 с.
  10. *Лившиц, Р. З.* Теория права [Текст] : учеб. / Р. З. Лившиц. — М. : БЕК, 1994. — 224с.
  11. *Гетьманцева, Н. Д.* Тенденції та пріоритети реформування трудового законодавства України [Текст] / Н. Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету. — 2011. — Вип. 578. — С. 65-69.
  12. *Томашевский, К.* Понятие трудовправовой политики гибкозащищенности и ее реализация в Республике Беларусь [Текст] / К. Томашевский // Юстыцыя Беларусі. — 2011. — № 11. — С. 52-54.
  13. *Нурғалиева, Е. Н.* Стратегия модернизации трудового законодательства Республики Казахстан / Е. Н. Нурғалиева [Электронный ресурс] Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева. — URL :

<http://www.enu.kz/downloads/novosti-enu/nurgalieva-en.doc>.

14. 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.
15. Философский энциклопедический словарь [Текст] / ред.-сост. Е. Ф. Губский и др. — М. : ИНФРА, 1997. — 576 с.
16. Кант, И. Сочинения [Текст] [в 6 т.] / И. Кант. — М. : Мысль, 1965. — Т. 4. — 306 с.
17. Иеринг, Р. Интерес и право / Р. Иеринг [пер. А. Борзенко]. — Ярославль : Тип. Губ. зем. управы, 1880. — 300 с.
18. Субочев, В. В. Теория законных интересов : 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.
19. Права человека [Текст] : Учебник для вузов / Т. А. Васильева [и др.] ; отв. ред. Е. А. Лукашева. - М. : НОРМА, 2003. - 560 с.
20. Венедіктова, І. В. Категорія охоронюваного законом інтересу в цивільному праві України / І. В. Венедіктова // Приватне право. — 2013. — № 1. — С. 146-158.
21. 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.
22. 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.
23. *Бурак, В. Я.* Охоронювані законом інтереси працівників як об'єкт правового захисту [Текст] / В. Я. Бурак // Вісник Львівського університету. — 2014. — Вип. 59. — С. 237-242.
24. Українська радянська енциклопедія у 12 томах [Текст] / [гол. ред. М. П. Бажан]. — К. : Гол. ред. УРЕ, 1977. — Т. 1. — 544 с.
25. *Даль, В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] : в 4 т. / В. И. Даль. — М. : Рус. язык, 1989–1991. — Т. 1: А–З. — 1989. — 699 с.
26. *Ожегов, С. И.* Словарь русского языка [Текст] / под ред. Н. Ю. Шведовой. — М. : Сов. Энциклопедия, 1972. — 847с.
27. Словник іншомовних слів [Текст] / укл. Є. І. Мазніченко, Л. П. Марченко, Л. С. Шорубалка. — К. : Наукова думка, 2000. — 602с.
28. *Шершеневич, Г. Ф.* Общая теория права [Текст] / Г. Ф. Шершеневич. — М. : Изд. Бр. Башмаковых, 1910–1912. — Вып. 1–4. — 805 с.
29. Теория государства и права [Текст] : хрестоматия / Т. Н. Радько ; под общ. ред. И. И. Лизиковой. - М. : Академический Проект, 2005. - 718 с.
30. *Тихомиров, Ю. А.* Курс административного права и процесса [Текст] / Ю. А. Тихомиров. — М. : Юринформцентр, 1998. — 798с.
31. *Маланыч, И. Н.* Анализ и оценка соотношения интересов личности, общества и государства при конституционном регулировании права граждан на информацию [Текст] / И. Н. Маланыч // Юридические записки. — Вып. 17. Государственная власть в России: Проблемы осуществления и развития / под ред. Ю. Н. Старилова. — Воронеж : Изд-во Воронежского государственного университета, 2004. — С. 91-108.

32. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст] / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К., Ірпінь : Перун, 2005. — 1315 с.
33. Халиулин, В. Е. Согласование интересов субъектов права как предпосылка формирования гражданского общества в Российской Федерации [Текст] : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 “Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве” / В. Е. Халиулин. — Саратов, 2008. — 26с.
34. 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.
35. 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.

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 6 від 26 січня 2015 року)*

Надійшла до редакції 03.02.2015