

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ  
Юридичний факультет  
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права  
імені професора О.І. Процевського**

# **«Актуальні проблеми приватного та публічного права»**

**Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції  
присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН  
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча  
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**2 квітня 2021 року  
м. Харків**

УДК 349.2:342.727  
ББК 67.305  
А 43

**Актуальні** проблеми приватного та публічного права : матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. – 333 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди ЕКhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

<i>ЧИЧИНА Е.В.</i> К ВОПРОСУ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ БЕЛОРУССКОЙ АЭС.....	116
<i>ЧОРНОУС О.В.</i> ТРУДОВА КНИЖКА: ІСТОРІЯ І СУЧАСНІСТЬ .....	120
<i>ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО А.В.</i> СУЩНОСТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОНСТРУКЦИИ ПРАВОВОГО ОБЫЧАЯ КАК РЕГУЛЯТОРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	122
<i>ВОЛИК Д.С.</i> ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ МЕХАНІЗМУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	127
<i>МЕЛЬНИК В.В.</i> ДОСВІД ФРАНЦУЗЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ У СФЕРІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ.....	129
<i>НОВІКОВ Д.О., РЕВЯКІН М.О.</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ЗАСОБАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА .....	131
<i>РИМ О.М.</i> РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ ДЛЯ УЧАСТІ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ НА РІВНІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	133
<i>ПОЛЯКОВ А.О.</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ .....	136
<i>МИКИТЮК В.О.</i> МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ПОНЯТТЯ «МОБІНГ» В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	138
<i>АЛЬОШИН В.В.</i> МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ АКТИ ЯК ДЖЕРЕЛО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ .....	141
<i>АПЕНОК А.Г.</i> ПРИНЦИП ОПРЕДЕЛЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ПРИЕМНЫХ РОДИТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ .....	145
<i>ВЛАСЕНКО М.В.</i> ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ СУДДІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ СФЕРИ ДІЇ НОРМ ПРАВА.....	148
<i>ВОЙЦИШИНА О.В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА.....	150
<i>ГАПОЧКА К.В.</i> БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ ЯК ЗАСАДА СУЧАСНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	153
<i>ГЛУЩЕНКО М.П.</i> ЛЕГАЛІЗАЦІЯ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ВИЗНАЧЕННЯ ПРІОРИТЕТІВ .....	156
<i>ГРИГОР'ЄВА І.В.</i> ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕФІКСОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ГНУЧКОЇ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ .....	159
<i>ДЕРЕВ'ЯНКО А.І.</i> ЩОДО РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ.....	161
<i>КИТАЙГОРОДСЬКА В.В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ В ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	164

**Гапочка Кирило Валерійович**  
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і  
трудового права імені професора О.І. Процевського  
Харківського національного педагогічного університету  
імені Г.С. Сковороди

## **БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ ЯК ЗАСАДА СУЧАСНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Розпочата реформа трудового законодавства, що перманентно відбувається в Україні ще з часів отримання незалежності, і не може прийти до свого логічного завершення, ставить на порядку денному актуальне питання, що потребує негайної відповіді: чиї інтереси мають відстоювати норми права у царині регулювання найманої праці?

Відповідь на це питання є ключовим не тільки для успіху цієї реформи, як процесу, запровадженого державою як сучасного утворення, що функціонує в інтересах людини, але й для існування кожної окремої людини, інтереси якої і мають визначати усі напрями процеси, що відбуваються у сучасному суспільному житті.

Інтерес завжди мав непересічне значення у праві. Саме його покладено в основу існування та розвитку будь-якого суспільного явища, зокрема й права. Зміст норм останнього завжди визначався інтересами того суспільного об'єднання, яке презюмувалось джерелом влади у державі на певному етапі його розвитку. На даному етапі, очевидно, що мова йде про народ України, який, відповідно до ст.5 Конституції України є носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні. Однак, як вирішується це питання у правовому регулюванні трудових відносин?

Інтерес у трудовому праві, за визначенням Л.О. Золотухіної, – це результат відображення в діяльності суб'єктів трудового права об'єктивних умов їх існування та розвитку з метою найбільш повного задоволення потреб цих суб'єктів [1, с.6].

Як бачимо, акцент робиться саме на об'єктивності, - не деякому, прийнятному для більшості суб'єктів трудового права, що складають певну суспільну організацію, результаті. При цьому варто відмітити, що зазначене поняття є таким, що охоплює усі можливі варіанти інтересу у трудовому праві, різні варіанти способів його втілення. Але, варто погодитись і з визначенням, що надається М. Соколом, В. Ходачинським, які вважають, що «термін інтерес (законний інтерес), означає можливість суб'єкта трудового права задовольнити своє право-прагнення у такий спосіб, як переговорний процес, примирювально-погоджувальна процедура» [2, с.98].

У сучасній площині розвитку трудових відносин і їх правового регулювання мова має йти не просто про інтерес якоїсь зі сторін трудових відносин, який має бути визначальним у створенні та розвитку правового регулювання трудових відносин, а про баланс інтересів обох сторін – і працівника, і роботодавця.

А.В. Андрушко підкреслює, що у теорії права передумовою формування громадянського суспільства, основою зародження демократії, базисом у співвідношенні влади і свободи є баланс інтересів [3, с.109]. Аналізуючи баланс інтересів у праві, вчена виводить наступне визначення цього поняття: «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» [3, с.119].

Таким чином, ведучи мову про баланс інтересів, авторка вказує на правовий зв'язок між сторонами у вигляді кореспондуючих інтересів, різновекторність яких корелюється за допомогою особливих способів захисту, передбачених у законодавстві, що допомагають знайти спільне об'єднуюче начало бачення результату дій різних суб'єктів, що беруть участь у певних відносинах. Однак, все одно, мірилом, пріоритетом, все ж, на думку А.В. Андрушко, залишається, як це повелося з часів зародження трудового права – права та законні інтереси працівника.

Значно раніше – майже на 10 років, О.О. Коваленко справедливо підкреслила, що «якщо сторони трудового договору будуть реалізовувати власні інтереси без шкоди одна одній, - суспільство і держава, в певній мірі, будуть застережені від соціальних потрясінь, а отже, такий стан речей надасть перспективну можливість для сталого стабільного розвитку країни та для реалізації конструктивного соціального діалогу в ній» [4, с.107].

Також О.О. Коваленко справедливо, акцентувала увагу, що саме баланс інтересів сторін трудових відносин в змозі забезпечити вдосконалення правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а «саме збалансований підхід окреслює позитивні перспективи розвитку трудового права і наближує Україну від європейського співтовариства» [5, с.54].

Очевидно, що захист інтересів працівника не може залишатись пріоритетним у сучасному трудовому праві. Обґрунтування цього пріоритету тим, що у роботодавця є більше важелів впливу на регулювання конкретних трудових відносин, капітал, а тому це робить його сильнішим, а працівника слабкішим є неспроможним у соціальній та правовій державі, де кожен реалізує вільно своє право на працю та обирає як, у якій формі йому слід реалізовувати своє право на працю: чи найманим працівником, чи роботодавцем.

Так, роботодавці також здійснюють своє право на працю і на відміну від працівника несуть відповідальність своїм майном, своїми грошима не тільки за себе, але й за своїх працівників, яким потрібно створити належні умови праці, надати роботу, забезпечити виробництво сировиною, заплатити заробітну плату, попередньо реалізувавши виготовлений продукт у тому числі для того, щоб задовольнити, насамперед, визначальний інтерес у реалізації права на працю працівника... І головне – саме роботодавці ризикують своїм майном, своєю репутацією. Тому і їх інтереси також мають важливе значення у встановленні засади правового регулювання трудових відносин.

Тому не потрібно міряться: хто сильніше, хто слабкіше, перетягуючи ковдру з одного на іншого. Потрібно прагнути до балансу інтересів цих обох сторін трудового

договору, розвивати соціальний діалог в дії від самого початку, від зародку трудових відносин. І де це, як не в правовій нормі, має бути зроблено!

Саме такий баланс. така «рухома рівновага» -«ти - мені, я – тобі і ми співіснуємо разом, поважаючи і враховуючи інтереси кореспондуючої сторони», має стати засадою у правовому регулюванні трудових відносин. Не потрібно ставити чийсь інтерес вище, обґрунтовуючи слабкістю у певній сфері. Слабкість у певній сфері компенсується силою у іншій.

Отже, норма трудового права незалежно від того ким вона напрацьовується й ким приймається, має відображувати інтереси усіх зацікавлених у ній, як правилі поведінці, суб'єктів.

Норми сучасного трудового права не мають відображати інтереси лише працівників, не зважаючи на витoki трудового права, бо класова боротьба працюючих за своїх права має відійти в минуле, як і та суспільна формація, в якій це відбувалось, і протиставлення інтересів працівників інтересам роботодавців буде розпалювати протистояння між ними, а не сприяти соціальному діалогу, а отже буде чинити перепони не тільки на шляху до порозуміння окремо взятих сторін трудових відносин, але й у глобальному масштабі – на шляху розбудови економіки через трудові спори (конфлікти).

Норми сучасного трудового права мають відображати власні інтереси тих суб'єктів, відносини за участю яких, воно регулює. Такими суб'єктами є працівник і роботодавець. Зважаючи на часткову різновекторність їх інтересів, у приведенні їх до спільного знаменника визначальну роль грає соціальний діалог, елементи якого закладені для використання на всіх етапах нормотворення.

### Список використаних джерел

1. Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні. Автореф. на зд. наук.ступ. канд.юрид.наук. Х. Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого. Х.2007.19с. 2. Сокол М., Ходачинський В. Поняття та ознаки законного інтересу у трудовому праві. Історико-правовий часопис. 2018. № 2. С. 85–99. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch\\_2018\\_2\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch_2018_2_21). 3. Андрушко А.В. «Баланс інтересів учасників»: експлікація поняття в контексті трудового права. Науковий збірник Хмельницького університету управління і права. Університетські наукові записки. 2015. № 1. С. 109-119. 4. Коваленко О.О. Окремі питання співвідношення інтересів сторін при розірванні трудового договору з ініціативи працівника. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: Право. Х., 2008. №817. .Вип.1 (3) /2008. С.103-107. 5. Коваленко О.О. Баланс інтересів як концептуальна засада побудови нового Трудового кодексу України. Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції, Сімферополь, 22-24 травня 2008 р. / за ред. В.С. Венедиктова. Сімферополь, 2008. С.52-54.