

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.22>

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Маленко О.В.,

асистент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ORCID: 0009-0008-5015-1567

e-mail: o.malenco@gmail.com

Маленко О.В. Теоретико-прикладні аспекти захисту законних інтересів суб'єктів трудового права.

Стаття присвячена комплексному теоретико-правовому дослідженню специфіки реалізації та захисту законних інтересів суб'єктів трудового права в умовах розбудови демократичної та соціальної держави. Встановлено, що в умовах демократичного правопорядку пріоритетним завданням є не лише нормативне закріплення трудових гарантій, а й створення дієвого інструментарію для захисту інтересів, які прямо не трансформовані у суб'єктивні права. Актуальність теми зумовлена необхідністю дослідження аспектів охорони законних інтересів працівників і роботодавців. Розкрито сутність «законного інтересу» як юридичної дозволеності та можливості користуватися певним благом, що не має прямої кореляції з обов'язком контрагента, на відміну від класичного суб'єктивного права. Особливу увагу приділено механізму трансформації законного інтересу в суб'єктивне право на прикладі процедури надання відпустки без збереження заробітної плати. Підкреслено, що законні інтереси не можуть бути реалізовані пасивно, необхідною є активна воля суб'єкта. Обґрунтовано, що реалізація інтересу за згодою сторін створює легітимну основу для виникнення права, яке підлягає правовому захисту. Досліджено адміністративні та юрисдикційні форми захисту через призму діяльності Державної служби України з питань праці та актуальної судової практики. Аргументовано, що державний нагляд спрямований на встановлення паритету між учасниками трудових правовідносин, де захищаючи права працівника як менш захищеної сторони, контролюючі органи водночас охороняють законні інтереси роботодавця від неправомірного втручання, забезпечуючи дотримання меж законності під час перевірок. Крізь призму правових позицій Верховного Суду визначено ключові ознаки законного інтересу, що підлягає судовому захисту: правовий характер, зв'язок із конкретним благом та персоналізація. Виявлено фундаментальну відмінність трудового права від інших галузей приватного права, що полягає у нерозривному зв'язку індивідуального та колективного інтересів. Зроблено висновок, що гарантованість трансформації законного інтересу в захищене суб'єктивне право є фундаментальною умовою існування демократичного правопорядку.

Ключові слова: трудове право, законний інтерес, суб'єктивне право, захист, роботодавець, працівник, баланс інтересів, Держпраці, колективний інтерес.

Malienko O.V. Theoretical and applied aspects of protecting the legitimate interests of labor law subjects.

The article is devoted to a comprehensive theoretical and legal study of the specifics of the implementation and protection of the legitimate interests of labor law subjects within the framework of developing a democratic and social state. It is established that under a democratic legal order, the priority task is not only the normative consolidation of labor guarantees but also the creation of effective tools for protecting interests that are not directly transformed into subjective rights. The relevance of the topic is determined by the necessity of researching the aspects of protecting the legitimate interests of both employees and employers. The essence of «legitimate interest» is revealed as a legal permission and an opportunity to enjoy a certain benefit that lacks a direct correlation with the counterparty's obligation, in contrast to a classical subjective right.

Special attention is paid to the mechanism of transforming a legitimate interest into a subjective right, using the procedure for granting unpaid leave as an example. It is emphasized that legitimate interests cannot be realized passively; the active will of the subject is required. It is substantiated that

the realization of an interest by mutual consent of the parties creates a legitimate basis for the emergence of a right subject to legal protection. The author examines administrative and jurisdictional forms of protection through the prism of the activities of the State Labor Service of Ukraine and current judicial practice. It is argued that state supervision is aimed at establishing parity between the participants of labor legal relations; while protecting the rights of the employee as the less protected party, the regulatory authorities simultaneously safeguard the legitimate interests of the employer against unlawful interference, ensuring compliance with the boundaries of legality during inspections.

Through the lens of the Supreme Court's legal positions, key features of a legitimate interest subject to judicial protection are identified: its legal nature, connection with a specific benefit, and personalization. A fundamental difference between labor law and other branches of private law is identified, consisting in the inseparable connection between individual and collective interests. It is concluded that the guaranteed transformation of a legitimate interest into a protected subjective right is a fundamental condition for the existence of a democratic legal order.

Key words: labor law, legitimate interest, subjective right, protection, employer, employee, balance of interests, State Labor Service, collective interest.

Постановка проблеми. Фундаментом демократичного правового порядку є наявність реальної можливості захисту прав та інтересів суб'єктів правовідносин усіма способами, які не заборонені законом. На сьогодні пріоритетним завданням юридичної науки і практики є не лише нормативне розширення арсеналу засобів захисту прав та інтересів, а й створення умов для їх ефективної апробації у правозастосовній діяльності.

Забезпечення законних прав та інтересів учасників трудових відносин є фундаментальним атрибутом правової та соціальної держави. Демократичний устрій передбачає не лише формальне проголошення трудових гарантій, а й розбудову дієвого інструментарію, який дозволяє суб'єктам трудового права ефективно реалізовувати свої прагнення та відновлювати порушений баланс інтересів.

Функціонування України як соціальної держави безпосередньо залежить від рівня захищеності прав та інтересів суб'єктів трудового права. Створення умов, за яких індивідуальні та колективні інтереси суб'єктів трудового права визнаються державою та забезпечуються надійними механізмами захисту, є обов'язковим елементом утвердження прав і свобод людини в сучасному суспільстві та дозволяє мінімізувати конфліктність у трудовій сфері та забезпечити реальну свободу праці. Вибір форми захисту трудових прав та законних інтересів обумовлений сутністю таких прав та інтересів.

Метою статті є теоретичне дослідження специфіки реалізації законних інтересів у сфері трудового права, визначення правового інструментарію їх захисту, а також аналіз форм захисту інтересів працівників і роботодавців через призму актуальної судової практики.

Стан опрацювання. Теоретико-методологічне підґрунтя для вивчення механізмів охорони та захисту інтересів у сфері праці сформовано такими вітчизняними науковцями, як Н. Болотіна, В. Бурак, Н. Гетьманцева, М. Іншин, І. Лагутіна, В. Щербина та О. Ярошенко та ін.

Вклад основного матеріалу. Сучасний стан трудової думки характеризується зміщенням фокусу на захист суб'єктивних прав працівників та роботодавців, тоді як теоретичні аспекти охорони та захисту законних інтересів цих суб'єктів залишаються фрагментарними.

В юридичній літературі законний інтерес визначають як «можливість» суб'єкта користуватися певним благом, проте без чіткого визначення виду та міри дозволеної поведінки та без можливості вимагати виконання певних дій іншими особами. При цьому, варто врахувати те, що суб'єктивному праву одного суб'єкта завжди відповідає юридичний обов'язок іншого, натомість законний інтерес такої кореляції не має. Законному інтересу не кореспондує чіткий обов'язок контрагента, в свою чергу, суб'єктивне право не може існувати без кореспондуючого обов'язку іншого суб'єкта [1, с. 87].

Законний інтерес зазвичай прямо не закріплений в правових нормах і виступає як правова можливість, яка забезпечується загальними принципами права та його соціальною сутністю, а тому рівень гарантій захисту законних інтересів має свої особливості порівняно із захистом чітко визначених суб'єктивних прав. Так як законний інтерес не підкріплений конкретним юридичним приписом щодо зобов'язаної сторони, то інструментарій його захисту є об'єктивно обмеженим порівняно із захистом суб'єктивних прав. Незважаючи на це, законні інтереси захищаються зако-

ном, зокрема шляхом надання їхнім носіям права звернутися до судової чи іншої форми захисту [2].

Категорія законного інтересу в трудовому праві не може розглядатися як ізольована юридична конструкція, оскільки він повинен відповідати основоположним принципам трудового права та нормам трудового законодавства. Законний інтерес у сфері найманої праці виступає, з одного боку, як нормативно визначена можливість чи дозволеність, а з іншого - як інструмент задоволення потреб суб'єктів трудових правовідносин, за умови, що такі потреби не суперечать державним інтересам.

Оскільки законний інтерес є формою юридичної дозволеності, його практична реалізація суб'єктами трудового права призводить до виникнення певного обсягу правомочностей. При реалізації положень трудового законодавства, в яких відсутнє класичне закріплення суб'єктивного права, але міститься юридична дозволеність, учасники трудових відносин наділяються правами. Й саме ці права, набуті працівником або роботодавцем у межах дозволеної поведінки, стають об'єктом правової охорони та захисту, а норма закону створює легітимну основу для такого захисту.

Реалізація законного інтересу суб'єктами трудового права знаходить своє яскраве відображення у процедурі надання відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін, де ключову роль відіграє узгодження волевиявлень працівника та роботодавця. Так, відповідно до ч.1 ст. 26 Закону України «Про відпустки», за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік [3]. Оскільки закон не покладає на роботодавця імперативного обов'язку задовольняти таке прохання працівника, відповідна норма Закону України «Про відпустки» спрямована на реалізацію працівником саме його законного інтересу, що, в свою чергу, залежить від волевиявлення власника підприємства, установи, організації. Проте з моменту погодження заяви та видання відповідного наказу роботодавцем цей інтерес трансформується у повноцінне суб'єктивне право працівника на відпочинок. За таких умов зміна позиції роботодавця вже не може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за відсутність останнього на робочому місці.

Отже, реалізація законного інтересу детермінована можливістю захисту суб'єктивного права, що виникає на його основі. Право на звернення за захистом у разі порушення як прав, так і законних інтересів виступає фундаментальною гарантією існування останніх. Відповідно, специфіка законних інтересів у трудових правовідносинах полягає в тому, що працівник не може в односторонньому порядку вимагати від роботодавця задоволення своїх потреб. Проте, після успішної реалізації такого інтересу за згодою роботодавця, такий інтерес трансформується у повноцінне право, яке підлягає правовому захисту.

Як бачимо, суб'єктивне право виступає інструментом, за допомогою якого законний інтерес трансформується у конкретний результат. А це означає, що законні інтереси суб'єктів трудового права не можуть бути втілені у життя пасивно, вони потребують ініціативної поведінки суб'єкта та наявності правового механізму, передбаченого законодавцем. Без законодавчо закріплених інструментів та без прояву активної волі самого суб'єкта трудового права, законний інтерес залишається лише декларативною можливістю, що не знаходить практичного втілення. А тому, правовий захист законного інтересу стає можливим через захист суб'єктивного права, що виникло в результаті його реалізації. Таким чином, гарантованість захисту законних інтересів у сфері найманої праці є обов'язковою умовою існування таких інтересів.

Для забезпечення законних інтересів учасників трудових правовідносин застосовуються такі правові категорії, як охорона та захист. При цьому зміст поняття «охорона законних інтересів» є значно ширшим порівняно із змістом поняття «захист законних інтересів». Охорона інтересів реалізується через систему правових норм, які створюють умови для вільного здійснення суб'єктом трудового права своїх інтересів. Натомість захист законних інтересів зосереджений на використанні юридичного інструментарію, спрямованого на поновлення інтересів у разі їх порушення, а також на врегулювання конфліктів та розбіжностей, які виникають між сторонами.

У доктрині трудового права захист прав та законних інтересів працівників розглядають як цілісний комплекс матеріальних, організаційних і процесуальних інструментів, які спрямовані на запобігання порушенням трудового законодавства та на їх припинення, а також на відновлення

порушених прав та відшкодування шкоди. Важливо, що такий захист не обмежується лише втручанням державних чи уповноважених державою органів, а й передбачає активну діяльність самих учасників трудових правовідносин, спрямовану на усунення будь-яких перешкод у реалізації прав та їх захист [4, с. 120–131].

Для захисту трудових прав та інтересів суб'єкти трудового права можуть обрати різні форми захисту. На думку М. Іншина «під формами захисту трудових прав працівників доцільно розглядати правовий комплекс особливих юридичних процедур, які можуть здійснювати правозастосовні та правозахисні органи (інституції, особи), і безпосередньо працівники в межах відповідного правозахисного процесу, що мають на меті реальне відновлення порушених трудових прав та подальшу передбачену чинними нормативноправовими актами відповідну компенсацію за їх порушення матеріального, морального чи організаційно-правового характеру» [5, с.70].

Традиційно форми захисту класифікують на юрисдикційну та неюрисдикційну, де перша реалізується державними та іншими компетентними органами, а друга - самостійно суб'єктами трудового права шляхом обрання того чи іншого способу врегулювання конфлікту чи вирішення спору.

Попри те, що національне трудове законодавство не містить чітких положень щодо форми захисту законних інтересів працівника чи роботодавця, відсутність таких прямих вказівок не заперечує правомірність самого процесу їхнього захисту. Більше того, дефіцит конкретної правової регламентації механізмів та шляхів реалізації захисту законних інтересів не може розцінюватися як заборона або неможливість здійснення такого захисту.

У межах дослідження внутрішньодержавних юрисдикційних способів гарантування та захисту трудових прав та законних інтересів, ключового значення набуває розгляд ролі судів та Державної служби України з питань праці. Ці органи виступають суб'єктами, що здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю та відновленням порушених прав та законних інтересів працівників та роботодавців.

Так, відповідно до пп. 6) п.4 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96, Державна служба України з питань праці (Держпраці) здійснює державний контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю [6].

Як бачимо, адміністративний механізм захисту орієнтований передусім на забезпечення прав та законних інтересів працівника. Оскільки Держпраці здійснює нагляд за дотриманням правових норм саме з боку роботодавців, це відображає прагнення законодавця збалансувати статус працівника як менш захищеної сторони трудового договору. Водночас помилково було б вважати, що функціонал контролюючих органів повністю виключає підтримку інтересів роботодавця, оскільки законність є універсальною цінністю для обох сторін. Такий підхід зумовлений соціальною роллю держави, яка намагається урівняти можливості найманої особи та роботодавця. А тому, державний нагляд не має одностороннього характеру, адже забезпечуючи дотримання законності, органи Держпраці де-факто захищають і законні інтереси роботодавця від неправомірних претензій чи дестабілізації робочих процесів.

Так, Державна служба України з питань праці активно консультує роботодавців, акцентуючи увагу на превентивних заходах, онлайн-інструментах та роз'ясненні змін у законодавстві. Роботодавці можуть отримати відповіді через офіційний вебсайт Державної служби України з питань праці, сервіс «Повідомити про правопорушення», сервіс «Інтерактивний інспектор» та ін.

Водночас, інспектори Держпраці при здійсненні своїх повноважень не повинні порушувати прав та інтересів роботодавців, щодо яких ініційовано перевірку. Недотримання встановленого порядку проведення перевірок з боку інспекторів Держпраці зумовлюють необхідність застосування роботодавцем засобів захисту своїх інтересів, зокрема дії органу контролю можуть бути оскаржені до суду. Наприклад, при проведенні інспектором Держпраці перевірки підприємства, установи, організації на підставі скарги фізичної особи обсяг контрольних заходів має бути суворо обмежений питаннями, зазначеними у такій скарзі. Будь-які спроби інспекторів Держпраці виявити порушення, що не стосуються суті звернення (наприклад, перевірка цивільно-правових угод або загальних графіків виплати зарплати за умови скарги щодо виплати заробітної плати за час відпустки), трактуються судами як вихід за межі законних повноважень. Вихід за межі окресленого предмета перевірки є протиправним та є підставою для скасування накладених санкцій. Яскравим прикладом вказаного

є постанова Верховного Суду від 17.03.2021 року у справі № 500/2878/18, де скарга працівника стосувалася невиконання йому компенсації за невикористані дні щорічної відпустки, проте інспектор задокументував порушення щодо форми трудових договорів з іншими працівниками та щодо періодичності виплати заробітної плати іншим працівникам. Суд постановив, що контролер перевищив свої повноваження вийшовши за межі предмета перевірки [7].

Таким чином, Державна служба України з питань праці реалізуючи свої повноваження зобов'язана уникати будь-яких неправомірних дій щодо роботодавця, фактично забезпечуючи охорону його законних інтересів від необґрунтованого чи незаконного втручання.

Отже, діяльність Державної служби України з питань праці, як контрольно-наглядового органу у сфері праці, спрямована на встановлення паритету між учасниками трудових відносин. Забезпечуючи дотримання правових норм, ці органи фокусуються на захисті прав та інтересів найманих працівників, водночас дотримання меж законності сприяє недопущенню порушення прав та інтересів роботодавців. При цьому, через систему нагляду та контролю держава підтримує баланс інтересів працівників і роботодавців у трудо-правовій сфері.

У науковій спільноті існує позиція, згідно з якою законні інтереси, на відміну від суб'єктивних прав, не підлягають судовому захисту. Стверджують, що юрисдикційний захист поширюється виключно на суб'єктивні права, тоді як розв'язання конфліктів, що виникають навколо законних інтересів, має відбуватися через примирювально-посередницькі та узгоджувальні процедури.

Однак, Верховний Суд у постанові від 20 лютого 2019 року у справі №522/3665/17 сформував правову позицію, відповідно до якої «судовому захисту в адміністративному судочинстві підлягає законний інтерес, який має такі ознаки:

(а) має правовий характер, тобто перебуває у сфері правового регулювання; (б) пов'язаний з конкретним матеріальним або нематеріальним благом; (в) є визначеним. Благо, на яке спрямоване прагнення, не може бути абстрактним або загальним. У позовній заяві особа повинна зазначити, який саме її інтерес порушено та в чому він полягає; (г) є персоналізованим (суб'єктивним). Тобто належить конкретній особі - позивачу (на це вказує слово «її»); (д) суб'єктом порушення позивач вважає суб'єкта владних повноважень» [8].

Екстраполяція вказаних правових висновків Верховного Суду у сферу трудового права дозволяє виявити особливості захисту інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Так, вимоги Верховного Суду щодо правового характеру інтересу означають, що працівник не може оскаржити дії роботодавця лише тому, що вони йому «не подобаються». Тобто, інтерес має ґрунтуватися на нормах закону або умовах колективного договору. Благо у трудо-правовій сфері, яке бажає отримати, наприклад, працівник, не може бути абстрактним. У даному випадку працівник повинен чітко вказати, на яке саме благо він претендує (наприклад, не просто «справедливе ставлення», а «включення працівника до списку осіб, які направляються на підвищення кваліфікації»). Якщо інтерес не матеріалізований у конкретну вимогу, суд, спираючись на позицію Верховного Суду, може визнати його «абстрактним». Ознака персоналізованості інтересу, на яку вказав Верховний Суд, має специфічний прояв у трудовому праві. Так, з однієї сторони, працівник може захищати тільки «свій» інтерес, що підкреслює індивідуальну природу більшості трудових спорів, а з іншої сторони, фундаментальною ознакою трудового права є наявність колективного інтересу, а захистити чи задовольнити колективний інтерес неможливо для одного працівника, не задовольнивши його для всіх інших. Наприклад, страйк є виключно колективним інструментом, який надається працівникам для забезпечення та захисту своїх соціально-економічних прав і інтересів.

Висновки. Підсумовуючи викладене, слід констатувати, що категорія законного інтересу в трудовому праві не є лише теоретичною абстракцією, а є самостійною правовою категорією, яка виступає як юридична дозволеність, спрямована на задоволення потреб суб'єктів трудового права, що не суперечать державним інтересам. На відміну від суб'єктивного права, законний інтерес не має прямої кореляції з чітким юридичним обов'язком контрагента, що зумовлює обмеженість інструментарію його захисту. За допомогою адміністративного механізму захисту прав у сфері праці здійснюється не лише захист інтересів працівника, як менш захищеної сторони трудових відносин, а й забезпечується охорона законних інтересів роботодавця. Законний інтерес, який підлягає судовому захисту, визначається такими ознаками, як правовий характер, персоналізація та зв'язок із конкретним матеріальним благом. Водночас, фундаментальна ознака трудового права проявляється у нерозривному зв'язку індивідуального та колективного інтересів. Захист інтересів суб'єктів трудових відносин відбувається переважно через інструментарій захисту набутих

суб'єктивних прав, що виникають на основі реалізованого інтересу. Наявність ефективних механізмів такої трансформації та подальшого захисту є обов'язковим атрибутом правового порядку в соціально-орієнтованій державі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ходак С.М. Категорія інтересу в сімейному праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Івано-Франківськ, 2020. – 184 с. URL: https://ukd.edu.ua/sites/default/files/2021-04/%D0%B4%D0%82_prot.pdf (дата звернення: 20.02.2026).
2. Маленко О.В. Захист законних інтересів у трудовому праві. Захист прав та інтересів особи в умовах реформування приватного права в Україні: збірник наукових праць учасників круглого столу (28 лютого 2025 року) / [редкол.: Музика Л.А., Федосєєва Т.Р., Ханик-Посполітак Р.Ю.]; Національний університет «Києво-Могилянська академія», Факультет правничих наук, Кафедра приватного права. Київ: НаУКМА, 2025. С. 42-47. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/35386> (дата звернення: 27.01.2026).
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР: станом на 12.10.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 26.02.2026).
4. Бурак В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. № 63. С. 120-131. DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2016.63.5130> (дата звернення: 21.02.2026).
5. Іншин М. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. Вісник Національної академії правових наук України - Вісник НАПрНУ № 2. 2014 р. С. 66-71. URL: https://visnyk.kh.ua/web/uploads/pdf/ilovepdf_com-66-71.pdf (дата звернення: 20.02.2026).
6. Положення про Державну службу України з питань праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.02.2026).
7. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 17.03.2021 року у справі № 500/2878/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95615956> (дата звернення: 26.02.2026).
8. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 20 лютого 2019 року у справі № 522/3665/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80167902?fbclid=IwAR1vuX3vQDfNtwftMsTyvzaJlbLRW8g9kxfbykeNkbwmiGe2WWQDrOLE5zU> (дата звернення: 26.02.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 01.04.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 23.04.2026
Дата публікації: 10.05.2026

© Маленко О.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0