

⁶ Об основах медицинской деонтологии. [Сб. статей] / Под общ. ред. К. Т. Таджиева, В. И. Приписнова // Душанбе: Ирфон, 1981. – 281 с. – С. 112.

⁷ Медичне право України: Підручник / За заг. ред. д.ю.н. проф. С. Г. Стеценка. – К.: Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. – 507 с. – С. 84-95.

⁸ Новоселов В. П. Правовое регулирование профессиональной деятельности работников здравоохранения / В. П. Новоселов, Л. В. Канунникова. – Новосибирск: Изд-во НГОНБ, 2000. – 156 с. – С. 113.

⁹ Акопов В. И. Право в медицине / В. И. Акопов, Е. Н. Маслов. – М.: Книга-сервис, 2002, – 352 с. – С. 103.

Резюме

Стаття присвячена дослідженню сучасного законодавства України про порядок отримання, належного захисту права фізичної особи на таємницю про стан свого здоров'я, а також теоретико-правовому визначенню цього поняття.

Ключові слова: право фізичної особи на таємницю про стан здоров'я, медична таємниця, лікарська таємниця.

Резюме

Статья посвящена исследованию современного законодательства Украины о порядке получения, надлежащей защиты права физического лица на тайну о состоянии своего здоровья, а также теоретико-правовому определению этого понятия.

Ключевые слова: право физического лица на тайну о состоянии здоровья, медицинская тайна, врачебная тайна.

Summary

The article covers modern Ukrainian legislation, acquisition procedure, appropriate protection of individual right to medical confidentiality, provides theoretical and legal definition of this notion.

Key words: individual right medical of confidentiality, medical confidentiality, doctor confidentiality.

Отримано 11.10.2010

Н. О. МЕЛЬНИЧУК

Наталія Олексіївна Мельничук, кандидат юридичних наук, доцент Київського університету права НАН України

ЗБАЛАНСУВАННЯ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ЗАСАДА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТАКИХ ВІДНОСИН З БОКУ ДЕРЖАВИ

Враховуючи процес реформування трудового права та трудового законодавства, а також зважаючи на необхідність розробки нового Трудового кодексу України, актуальним питанням постає ефективне правове регулювання трудових відносин. Водночас це питання стає гострішим, коли потрібно знайти межу між договірним та імперативним регулюванням вказаних відносин у зв'язку із поширенням тенденції їхнього договірного врегулювання. Метою даного дослідження виступає визначення змісту такої засади договірного регулювання як збалансування інтересів сторін, але не в розрізі самого такого регулювання, а в розрізі його суті для держави та законодавця. Задля досягнення поставленої мети визнається доцільним вивчити суть інтересів сторін трудових відносин та з'ясувати, в чому має полягати їхнє збалансування на рівні законів. Науковою базою для дослідження стали роботи О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіної, Т. М. Додіної, О. Л. Єськова, С. О. Іванова, А. В. Петровського, М. В. Переполькіної, О. Л. Перцевої, Т. Є. Рубан, Л. С. Таля, Г. І. Чанишевої, Н. Щербюка, В. І. Щербини, М. Г. Ярошевського.

Укладення договору, як трудового, так і будь-якого виду колективного (галузевої угоди, генеральної, колективного договору, тощо), враховуючи те, що воно здійснюється на основі свободи договору та рівності сторін, має на меті збалансування інтересів працівників та роботодавців. Водночас така мета договірного регулювання має виступати ще й засадою правового врегулювання трудових відносин. Особливо на цю засаду має орієнтуватися держава, яка в регулюванні трудових відносин не стоїть осторонь, а приймає активну участь. О. Т. Барабаш відзначає, що «сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу і значним розширенням колективно-договірного регулювання трудових відносин. Акцент регулювання неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване, з законодавчого – на регулювання колективними угодами і договорами; нормативного – на індивідуально-зобов'язальне¹, разом із тим, вірно вказує Н. Щербюк: «але не варто думати, що з часом потреба в централізованому регулюванні праці цілком відпаде. Саме держава, на нашу думку, продовжуватиме виконувати функцію гаранта основних трудових прав громадян»². На такій ролі держави наголошують і міжнародні дослідники ринку

праці, зокрема в таких дослідженнях вказується, що «всупереч думці прихильників мінімального втручання держави, їй належатиме важлива роль – вона залишається визначальним фактором, оскільки структуру ринку формує закон»³.

Враховуючи поступові зміни, що сьогодні відбуваються в трудових відносинах, поширення сфери договірної регулювання повинно відбуватися з урахуванням інтересів обох сторін зазначених відносин. Однак, реальна сучасність свідчить про інше.

На тому, що роботодавець виступає більш впливовою стороною в трудових відносинах, а працівник потребує захисту від нього, відзначається багатьма вченими. Приміром, В. І. Щербина пише, що «тільки поєднання ефективного централізованого правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин забезпечить ефективність колективно-договірного механізму правового регулювання. У протилежному випадку, у разі гіперболізації колективного та індивідуального правового регулювання трудових відносин, працівники сам на сам зіткнуться з економічно могутнішим контрагентом – роботодавцем, у якого знайдуться аргументи для нав'язування своїх умов іншій стороні – працівникам»⁴. Відмітимо, що таке сприйняття взаємного становища працівників та роботодавців своїми коренями сягає ще початку століття, коли на території Російської імперії розпочалася боротьба з буржуазією за права робітників під знаком ідейної боротьби більшовиків. Так, ще у 1916 р. Л. С. Таль висловлювався, що єдиним результатом договірної свободи в трудових відносинах є нерівність сторін, яка фактично означає необмежену владу господаря підприємства над економічно безпорадними працівниками⁵. Думка про те, що інтереси працівників та роботодавців визначально є різними, а також, що роботодавці при цьому виступають панівним класом, який експлуатує працівників, постійно нав'язувалася та закріплювалася в світоглядній позиції радянської людини. Так, в енциклопедичному словнику з трудового права радянського періоду, говорячи про капіталістичні держави, завжди вживають терміни «експлуатація», «панівний», «класова боротьба», тощо, наприклад, даючи визначення трудовим конфліктам, авторський колектив за редакцією С. О. Іванова пише: «трудовий конфлікт – це при капіталізмі зіткнення в сфері трудових відносин, предметом яких є умови купівлі-продажу робочої сили, економічне та соціальне становище як окремих працівників, так і їхніх груп (колективів) на підприємстві та в суспільстві в цілому. Ці конфлікти – одне з протиріч, що властиві експлуаторському устрою, корінній протилежності інтересів підприємців та працівників»⁶. Як бачимо, вказаний підхід до співвідношення працівників та роботодавців так глибоко укорінився в свідомості науковців країн колишнього соціалістичного табору, що його і сьогодні підтримує більшість вчених та дослідників трудового права.

Однак, з такою позицією згодні не всі науковці і сьогодні дедалі частіше з'являються точки зору, згідно з якими захисту потребує не тільки працівник, але й роботодавець. Н. В. Переполкіна, цитуючи авторський колектив підручника з трудового права, зазначає, що коли в юридичній літературі пишуть, що трудове право, за своєю суттю, є правом захисту інтересів людини праці, захисту працівника від експлуатації з боку роботодавця, то так і хочеться сказати, що трудове право є «знаряддя класової боротьби»⁷. Вчена з цього приводу висловлюється, на наш погляд, цілком справедливо: «Сучасне трудове законодавство таке, що зобов'язань у роботодавця перед працівником більше, ніж у працівника перед роботодавцем. Працівник практично в будь-який момент може «зробити дяді ручкою». А підприємство буде зобов'язане виплатити йому не тільки встановлену заробітну плату, але й ще компенсацію за невикористану відпустку. Якщо ж керівник підприємства вирішить позбавитися від недобросовісного або просто не потрібного йому працівника, то зробити це буде дуже важко. Українське трудове законодавство горою стоїть за працівника, а інтереси підприємства, схоже, його зовсім не цікавлять»⁸. О. Л. Перцева теж наголошує на тому, що «в умовах переходу до ринкової економіки нагальною є необхідність поширення захисної функції і на роботодавців, які в складних умовах ринку несуть значний тягар не тільки організації виробництва, а й інших проблем, серед яких і ризик комерційного успіху»⁹.

Погоджуючись з тим, що сьогодні трудове право більше позиціонується як право захисту інтересів працівника, слід все ж розуміти, що працівник не є єдиною стороною трудових відносин. Звісно, що саме у роботодавця є більше важелів впливу на працівника, але в умовах ринкової економіки сторони трудових відносин знаходяться в одній площині відносин, тому й сам роботодавець потребує захисту своїх інтересів. Важливу роль в захисті таких інтересів та їх збалансуванні відіграє усвідомлення того, що саме представляє собою інтерес кожної сторони.

У трудовому праві категорія «інтерес» найчастіше вживається при вивченні інтересів трудящих. Доволі часто це поняття досліджується при вивченні стимулювання працівників, зокрема, з'ясовується співвідношення потреб, мотивів, стимулів та інтересів. Так, О. Л. Єськова, вивчаючи механізми мотивації працівників, відзначає, що «мотиваційний процес трудової поведінки людини – це взаємодія різноманітних опосередкованих елементів спонукання до продуктивної трудової діяльності (інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних очікувань, цільових установок, можливостей та засобів їх реалізації), які за певних умов стають мотивами трудової поведінки робітника для досягнення особистих цілей чи цілей організації»¹⁰. Т. Є. Рубан пише: «Незадоволені потреби виявляються у вигляді бажань, прагнень, запитів людини, тобто, її інтересів. Інтереси пов'язані із сутністю виробничих відносин. Оскільки виробничі відносини є об'єктивним явищем, остільки інтерес, як форма відображення цих об'єктивних відносин, також носить об'єктивний характер. Але, так як інтерес виникає в процесі відображення цих об'єктивних відносин у свідомості суб'єкта, то він носить суб'єктивний характер. Тому інтерес є об'єктивно-суб'єктивною категорією»¹¹.

Водночас, трудове законодавство, окрім інтересів працівників, відзначає і існування інтересів інших учасників трудових відносин. Так, в ч. 4 ст. 79 Кодексу законів про працю України встановлюється, що «чер-

говість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку»¹². У ст. 252 КЗпП визначено, що «членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень»¹³. У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якщо в ст.ст. 1, 2 та інших йдеться про інтереси працівників або членів профспілок, то в ст. 13 говориться про те, що «держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок». У Законі України «Про організації роботодавців» у ст. 1 при визначенні термінів вказується, що «організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів; об'єднання організацій роботодавців – неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців».

Як бачимо, у чинному законодавстві визнання інтересу відбувається не лише за конкретними індивідами (працівниками), що мають свідомість та можуть усвідомлювати свої потреби, а й за утвореннями, які такої свідомості не мають: інтереси виробництва, інтереси трудового колективу, інтереси профспілок, інтереси роботодавців, інтереси організацій роботодавців. Враховуючи зазначену вище тезу про те, що законодавець орієнтується на об'єктивний підхід до розуміння інтересу, така ситуація є цілком логічною. Тому, поряд із визнанням інтересів за суб'єктами, що мають безпосередню можливість усвідомлювати свої потреби, або ж така можливість опосередковується наявністю уповноважених осіб у певній структурі, що мають свідомість та можуть усвідомлювати потреби такої структури (юридичної особи, прикладом), категорія інтересу вживається і відносно виробництва, і відносно трудового колективу (який не є юридичною особою).

Інтереси роботодавців зводяться до того, щоб досягати цілей, задля яких роботодавець наймає на роботу працівників. Зважаючи на те, що в психологічній науці розрізняють безпосередній інтерес, що викликається привабливістю об'єкта, та опосередкований інтерес до об'єкта як засобу досягнення цілей діяльності¹⁴, слід визнати, що інтерес роботодавця до працівників є опосередкованим інтересом. Тобто інтерес роботодавця по відношенню до працівника зумовлюється можливостями працівника завдяки своїй праці досягти поставлених перед роботодавцем цілей його існування. Безпосередньо працівник сам по собі може і не цікавити роботодавця, його інтерес складають навички, вміння, знання, ділові та професійні якості першого, що виступають засобом досягнення цілей діяльності роботодавця. Водночас, роботодавець зацікавлений у тому, щоб ресурс, за допомогою якого він намагається досягти поставлених цілей, постійно покращувався, був стабільним та надійним. У такій ситуації роботодавець вигідно аби доручена робота виконувалася вчасно, на високому рівні, економічно, стабільно. В умовах ринкової економіки за таку роботу роботодавець повинен платити відповідні кошти. Окрім того, він має створити умови для застосування висококваліфікованої робочої сили. Роботодавець зацікавлений у тому, щоб працівник постійно зростав у професійному плані, оскільки в такому разі досягнення цілей роботодавця стає більш ефективним та в багатьох випадках швидшим. Роботодавець розуміє, що висока ефективність роботи працівника залежить від багатьох факторів, серед яких і відпочинок, і стимулювання праці, і заохочення, і певні гарантії, і зацікавленість безпосередньо роботою, і професійне зростання, і тому подібне. Тобто в умовах ринкової економіки працівник сприймається роботодавцем не як частина механізму, а як засіб досягнення своєї власної мети, а тому підхід до кожного окремого працівника є індивідуальним.

Інтерес працівника полягає в забезпеченні собі та своїй сім'ї гідного рівня життя. Держава має сприяти працівнику в цьому. Разом із тим, законодавець під час вироблення регулюючої політики трудових відносин, повинен розуміти, що забезпечення гідного рівня життя найманого працівника залежить не тільки від умов праці, але й від тих умов, в яких здійснює свою діяльність роботодавець. Мається на увазі можливість роботодавця реалізовувати свої інтереси, при цьому не порушуючи прав працівників. Тобто на сьогодні при розробці Трудового кодексу слід розуміти, що потрібне ефективне збалансування меж договірної та державно-імперативного регулювання, яке має враховувати необхідність збалансування інтересів і роботодавців, і працівників. Так, закріплення в ст. 1 проекту Трудового кодексу мети останнього: «Метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців», хоча і є значним кроком уперед в регулюванні трудових відносин (щодо визнання необхідності захисту інтересів обох сторін таких відносин), але ще не означає фактичного здійснення такого захисту. Н. В. Перепьолкіна, порівнюючи методи врегулювання цивільних відносин та трудових, відзначає, що «на відміну від трудового права, цивільне право не виходить з «презупції експлуатації», воно захищає обидві сторони договору в рівній мірі. Укладення цивільно-правових договорів змінює баланс відповідальності та зрівнює сторони»¹⁵. Порівнюючи відмінності між цивільно-правовими договорами і трудовими, автор вказує на те, що всупереч розповсюдженій точці зору, що цивільно-правові договори укладаються внаслідок суттєвого податкового навантаження при прийнятті на роботу працівника за трудовим договором,

насправді значної різниці в цьому аспекті немає (загальне податкове навантаження в обох випадках складає приблизно 40 %). Аналіз основних відмінностей цивільно-правових договорів та трудових за 15 критеріями, дозволяє Н. В. Переполькіній зробити цілком справедливий висновок, що хоча, аналіз відмінностей вказаних договорів можна продовжити, але «і цього достатньо, аби роботодавці переконалися в перевазі цивільно-правових відносин»¹⁶. Зважаючи на це, автор вважає, що «в недалекому майбутньому обсяг цивільно-правових договорів підприємств з громадянами буде зростати. Про це свідчить і світова практика. У будь-якій цивілізованій країні завжди можна влаштуватися на підприємство для того, щоб підзаробити грошей, але «потрапити в штат», тобто укласти трудовий договір... Такої шанси удостоюються не всі»¹⁷.

Позитивним фактором на сьогодні є те, що в проекті Трудового кодексу визнається, по-перше, необхідність захисту інтересів і працівників, і роботодавців, а, по-друге, те, що завданням Кодексу встановлюється «створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин» (ст. 2)¹⁸. У такий спосіб інтерес роботодавця набуває статусу законного інтересу, що надає йому більшої гарантованості з боку держави. Охоронюваний та визнаний законом інтерес виступає правовим засобом задоволення потреб роботодавців. Без відображення та визнання законних інтересів роботодавців в трудовому законодавстві, правове регулювання трудових відносин не можна вважати ефективним. Усвідомлений як потреба, закріплений як мета та завдання кодексу, він стає обов'язковим для виконання, а, у випадку недотримання, стає об'єктом захисту, чим і гарантується його реалізація.

Водночас досягнення поставленої мети та здійснення вказаного завдання можливе лише за умови дійсного врахування інтересів роботодавців. Задля цього слід відзначити, що в ст. 26 проекту визначено основні трудові права роботодавця, до яких віднесено: 1) право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування; 2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками; 3) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна; 4) право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних договорів, угод; 5) право заохочувати працівників за результатами праці; 6) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення; 7) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків; 8) право приймати нормативні акти; 9) право на створення організацій роботодавців¹⁹. Однак, серед названих прав не визначено право роботодавців на захист трудових прав, захист ділової репутації; право на звернення до суду, право на звернення до уповноважених органів державної влади, в тому числі, що здійснюють державний нагляд за дотриманням трудового законодавства. Водночас, відповідні права закріплені за працівниками. Звідси, можна констатувати зміщення акцентів захисту в бік працівників шляхом обмеження прав роботодавців, що є несумісним із принципом договірного регулювання, де сторони є рівними. Отже, як бачимо, при розробці нового Трудового кодексу, виходячи із необхідності збалансування інтересів роботодавців та працівників, потрібне «закріплення оптимальної системи трудових прав та обов'язків роботодавців, яка б кореспондувалась із системою трудових прав, обов'язків та соціально-трудова гарантії працівника»²⁰.

Підводячи підсумок всьому викладеному вище, слід відмітити, що забезпечення договірного регулювання трудових відносин має здійснюватися законодавцем на засаді збалансування інтересів сторін трудових відносин, який за своїм змістом відображає об'єктивну відповідність засадам договірного регулювання правових приписів трудового законодавства, що забезпечується шляхом усунення у ньому дискримінаційного чи іншого шкідливого дисбалансу у правах і обов'язках сторін та у їх правовому статусі, якщо інше не обумовлено особливістю правового статусу окремих категорій працівників та необхідністю їхнього підвищеного захисту.

¹ Барабаш О. Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правового регулювання трудових відносин // *Правова держава України: проблеми, перспективи розвитку. Короткі тези доповідей та наукових повідомлень республіканського наук.-практич. конф.* – Х., 1995. – 9-11 листопада. – С. 195.

² Щербюк Н. Правове регулювання трудових відносин. Завдання держави – узгодити протилежні інтереси // *Віче.* – Червень 2007. – № 11 (200). – С. 25-26.

³ *Международный обзор труда.* – М., – 1997. – Т. 135. – № 2. – С. 11.

⁴ Щербина В. І. Трудове право України: Підручник / За ред. В. С. Венедиктова. – К.: Істина, 2008. – С. 105.

⁵ Таль Л. С. Очерки промышленного права. – М., 1916. – С. 5.

⁶ Трудовое право. Энциклопедический словарь / В. С. Андреев, К. П. Горшенин, М. Л. Захаров и др. / гл. ред. С. А. Иванов. 4 изд. Изд-во «Советская энциклопедия», М. – 1979. – С. 465.

⁷ Перепелкина Н. В. Работник и работодатель. Оформление отношения: трудовое, гражданское, авторское право. – Х.: Центр Консульт, 2004. – С. 117.

⁸ Перепелкина Н. В. Вказана праця.

⁹ Перцева О. Л. Дослідження функцій трудового права в умовах переходу до ринкової економіки: постановка проблеми // *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.)* / За ред. В. С. Венедиктова. – Х.: Вид-во НУВС, 2003. – С. 224.

¹⁰ Ськов О. Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства: Автореферат дис... докт. економ. наук: 08.09.01 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». – Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Донецьк, 2006. – С. 9.

¹⁰ Рубан Т. С. Економічне стимулювання підвищення ефективності виробництва: – Автореф. дис... канд. економ. наук: 08.06.01. – Донецький державний технічний університет. – Донецьк, 2001. – С. 7.

¹¹ Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

¹² Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

¹³ Краткий психологический словарь / Под ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского. – М.: Изд-во политической литературы, 1985. – С. 124.

¹⁴ Перепелкина Н. В. Вказана праця. – С. 117.

¹⁵ Перепелкина Н. В. Вказана праця. – С. 133.

¹⁶ Перепелкина Н. В. Вказана праця. – С. 117.

¹⁷ Проект Трудового кодексу України. – [Електронний ресурс]. Режим доступу –http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.

¹⁸ Проект Трудового кодексу України. – [Електронний ресурс]. Режим доступу –http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947

¹⁹ Кодифікація трудового законодавства України: Монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. – Харків: Вид-во «Фінн», 2009. – С. 118.

Резюме

Стаття присвячена вивченню збалансування інтересів сторін трудових відносин не як мети договірної регуляції вказаних відносин, а як орієнтира та базисної засади для держави при розробці нового Трудового кодексу України. Визначається сутність такого принципу та його основна спрямованість.

Ключові слова: сторони трудових відносин, регулювання трудових відносин, інтерес, договірне регулювання трудових відносин.

Резюме

Статья посвящена изучению сбалансирования интересов сторон трудовых отношений не как цели договорного регулирования указанных отношений, а как ориентира и базисного основания для государства при разработке нового Трудового кодекса Украины. Определяется сущность такого принципа и его основная направленность.

Ключевые слова: стороны трудовых отношений, регулирование трудовых отношений, интерес, договорное регулирование трудовых отношений.

Summary

The article is devoted to the analysis of balancing interests of labour relations parties as not as the purpose of contractual regulation the mentioned relations but as the guideline and basic priority for state with elaborating the new Labour code of Ukraine. The essence of this principle and its leading direction are determined.

Key words: labour contracting parties, the regulation of labour relations, the interest, contractual regulation of labour relations.

Отримано 5.07.2010

М. В. БОНДАРЄВА

Марія Володимирівна Бондарєва, кандидат юридичних наук, доцент Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ НОТАРІАЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ

Дослідження особливостей нотаріальних процесуальних правовідносин через розкриття їх мети, характеру, визначення місця в системі правовідносин, а також їх структури видається актуальним і важливим у світлі необхідності підвищення ефективності нотаріальної процедури, а також значимості такої процедури для охорони та захисту прав громадян. У цьому контексті важливою видається концепція, запропонована С. Я. Фурсою¹, згідно з якою до складу нотаріальних правовідносин як узагальнюючої структури входять серед інших і нотаріальні процесуальні відносини – «відносини, що безпосередньо стосуються вчинення нотаріального процесу»². Дійсно, особливість нотаріального процесуального правовідношення багато в чому зумовлена формою його практичної реалізації – *процедурою*, під якою традиційно розуміється встановлений офіційний порядок дій, виконання, обговорення³. У процедурі як формі існування процесуального правовідношення реалізується змістова частина його структури – права та обов'язки суб'єктів такого правовідношення, які діють певним чином у межах запропонованих їм законом або поведінкою інших учасників обставин. «Кожний юрисдикційний орган діє, застосовуючи права, у межах процедури (процесуальної фор-