

the doctrine of human rights and recognized by the European community as inherent, determining the methodology for understanding their essence, including from the standpoint of the Convention and its interpretative results, as well as a model of ensuring these rights in terms of the requirements for legal proceedings as judicial procedures.

Key words: civil proceedings, judicial procedures, rule of law, European standards in the field of civil proceedings, the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

DOI: 10.33663/0869-2491-2021-32-314-322

УДК 349.2

Я. В. СІМУТІНА,

доктор юридичних наук,

старший науковий співробітник

ORCID: 0000-0001-7579-187X

ДЕФЕКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЗАСОБИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Стаття присвячена дослідженню дефектів трудового права, їх різновидів та особливостей. Увага акцентована на питанні негативного впливу дефектів трудового права, зокрема, на правозастосовну практику. Проаналізовано найбільш поширені дефекти трудового права. Доведена необхідність законодавчого закріплення принципу добросовісності сторін трудових відносин у трудовому законодавстві. Обґрунтовано висновок про те, що дефектам трудового законодавства можна запобігти на стадії ухвалення нормативно-правового акта, сформулювавши ідею законопроекту, його концепцію, здійснивши його належну експертизу. На стадії правореалізації усунути дефекти можна шляхом внесення до нормативного акта змін і доповнень та/або виключення дефектних трудових норм. Долати дефекти у процесі правозастосування можна за допомогою прийомів тлумачення, застосування аналогії права й аналогії закону.

Ключові слова: дефект права, дефектна правова норма, правореалізація, правозастосування, подолання дефектів, аналогія права, аналогія закону.

Симутина Я. В. Дефекты трудового права и средства их преодоления

Статья посвящена исследованию дефектов трудового права, их разновидностей и особенностей. Внимание акцентировано на вопросе негативного влияния дефектов трудового права, в частности, на правоприменительную практику. Проанализированы наиболее распространенные дефекты трудового права. Доказана необходимость законодательного закрепления принципа добросовестности сторон трудовых отношений в трудовом законодательстве. Обоснован вывод о том, что дефекты трудового законодательства можно предотвратить на стадии принятия нормативно-правового акта, сформулировав идею законопроекта, его концепцию, осуществив его надлежащую экспертизу. На стадии правореализации устранить дефекты можно путем внесения в нормативный акт изменений и дополнений и/или путем исключения дефектных трудовых норм. Преодолевать дефекты в процессе правоприменения можно с помощью приемов толкования, применения аналогии права и аналогии закона.

Ключевые слова: дефект права, дефектная правовая норма, правореализация, правоприменение, преодоление дефектов, аналогия права, аналогия закона.

* **Simutina Yana**, Doctor of Juridical Sciences, Senior Research Officer

© Я. В. Сімутіна, 2021

Simutina Yana. Labour law defects and means of overcoming them

The article is devoted to the study of defects in labour law, their varieties and characteristics. The author's attention focuses on the issue of the negative impact of defects in labour law, in particular, law enforcement practice. The most common defects in labour law are analyzed. The necessity of legislative consolidation of the principle of good faith of the parties to labour relations in labour legislation is justified. The conclusion is substantiated that defects in labour legislation can be prevented both at the stage of adoption of a normative legal act by formulating the idea of the draft law, its concept, and carrying out its proper examination. At the stage of legal implementation, defects can be eliminated by introducing amendments and additions to the normative act and/or by eliminating defective labour law norms. It is possible to overcome defects in the process of law enforcement with the help of methods of interpretation, application of analogy of law and analogy of law.

Key words: defect of law, defective legal norm, legal implementation, law enforcement, overcoming defects, analogy of law, analogy of law, analogy of law.

Актуальність теми. Для ефективного правового регулювання найбільше значення мають ясність, повнота, визначеність і несуперечливість правових норм, а також їх узгодженість як на галузевому, так і на міжгалузевому рівнях. На жаль, чинне українське трудове законодавство містить чимало нормативних дефектів, що негативно впливають як на правозастосування, так і на реалізацію прав громадян у сфері праці. Дефекти трудового законодавства, безумовно, є негативним явищем. Вони можуть використовуватися недобросовісними працівниками або роботодавцями, порушуючи права та законні інтереси іншої сторони трудових правовідносин. Крім того, дефекти правових норм створюють перешкоди для належного правозастосування, що, своєю чергою, створює загрози неправильного їх тлумачення, а також є причиною формування суперечливої правозастосовної практики. Показовим є той факт, що в останні роки спори, що виникають із трудових правовідносин, посідають третє місце за кількістю, що надходять на розгляд до Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду¹.

Огляд літератури з теми дослідження. Проблематика дефектів права досліджується переважно фахівцями у сфері загальної теорії права. Водночас існують і окремі наукові праці, присвячені різним аспектам дефектів у галузях права, зокрема, земельному (Т.О. Коваленко²), кримінальному процесуальному (О.А. Лейба³), адміністративному (І.В. Болокан⁴) та ін. У галузі трудового права проблематикою дефектів права ґрунтовно займалися російські вчені, зокрема М.О. Жильцов, С.Ю. Головіна, Н.М. Слабоспицька, водночас в українській трудово-правовій науці це питання залишається малодослідженим.

Постановка проблеми. У зв'язку з цим теоретичного осмислення потребують питання про негативний вплив дефектів трудового права, зокрема, на правозастосовну практику, а також заходи, що можуть вживатися як на законодавчій, так і правореалізаційній стадіях, із запобігання, подолання та усунення дефектів трудово-правових норм.

Мета статті полягає у з'ясуванні загальної характеристики дефектів трудового права, їх негативного впливу на правозастосовну практику, а також окресленні окремих способів запобігання та подолання дефектів трудово-правових норм.

Виклад основного матеріалу. Для механізму правореалізації визначальну роль відіграють норми трудового права. Їх фундаментальне значення полягає в тому, що вони, образно кажучи, є вмістилищем того матеріалу, з яким працює

зазначений механізм. Тобто норми об'єктивного права, а точніше їх зміст, їх приписи є тим нормативним підґрунтям, на підставі якого суб'єкти трудового права реалізують свої можливості – суб'єктивні права⁵.

Норма права має бути адекватною і дієздатною, адже адекватність норм права вимогам і потребам суспільства є запорукою їх впливу на розвиток суспільних відносин у необхідному напрямі⁶.

Варто звернути увагу, що для трудового права характерною є наявність двох видів правових норм за формою припису – імперативних та диспозитивних. Імперативні норми містять приписи, відступлення від яких забороняється. Наприклад, норма ч. 4 ст. 83 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), яка встановлює правило, що за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні. Диспозитивні норми надають суб'єктам можливість самим вирішувати питання про обсяг і характер своїх прав та обов'язків. Прикладом диспозитивної норми є ч. 1 ст. 26 КЗпП України, згідно з якою під час укладення трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

На думку І.М. Якушева, як в імперативних, так і в диспозитивних нормах трудового права характер припису також не є однорідним. Саме тому дослідник пропонує класифікувати імперативні норми за характером приписів на абсолютно визначені та відносно визначені, а диспозитивні норми – на диспозитивно-обов'язкові та диспозитивно-факультативні⁷. До диспозитивно-обов'язкової норми він відносить норму ч. 1 ст. 142 КЗпП України, яка передбачає: «Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку...». У такий спосіб законодавець не визначає час початку і закінчення роботи, тривалість перерв тощо, надаючи сторонам можливість самостійно вирішувати ці питання, але водночас зобов'язує їх це зробити. Прикладом диспозитивно-факультативної норми вчений вважає норму ч. 2 ст. 50 КЗпП України, згідно з якою підприємства, установи, організації можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу⁸.

Галузь трудового права характеризується тим, що в ній наявна достатньо велика кількість засобів трансформації обов'язків зі сфери примусового виконання до сфери самозобов'язання, тобто добровільного, ініціативного виконання суб'єктами трудових відносин. Цьому, безумовно, сприяє існування локальних актів та соціального партнерства. Норми права завжди відображають соціально правомірну поведінку суб'єктів трудових відносин, проте очевидно, що норми, які отримали підтримку та визнання таких суб'єктів на стадії їх ухвалення, мають набагато більше шансів реалізуватися на практиці. Яскравим прикладом таких норм є положення колективних договорів, що є результатом досягнутого сторонами компромісу в ході колективних переговорів.

Так, ст. 9-1 КЗпП України передбачає, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Але який інтерес для роботодавця встановлювати додаткові пільги працівникам за рахунок власних коштів, тим більше, коли норма має не зобов'язальний характер? Як вважає Н.Д. Гетьманцева, реалізація даної норми

права залежить у багатьох випадках від інтересу самого роботодавця. Отже, при створенні закону необхідно орієнтуватися передусім на об'єктивні інтереси суб'єктів трудових відносин. Об'єктивні інтереси повинні бути насамперед продумані законодавцем для того, щоб закріпити в законі адекватний правовий інструментарій, що регулює трудові правовідносини, і, відповідно, реалізацію інтересів суб'єктів трудових правовідносин⁹.

На думку Н.М. Слабоспицької, реалізація трудовправового обов'язку може бути, але не завжди, зумовлена суб'єктивним правом іншої сторони. Натомість кожному суб'єктивному праву однієї сторони трудового договору повинен відповідати юридичний обов'язок іншої сторони, що свідчить про наявну взаємозумовленість цих категорій, адже порушення єдності прав та обов'язків з позиції саме суб'єктивного права призводить до дефектів, тобто до ускладнень у реалізації суб'єктивного трудового права¹⁰.

Відтак, постає питання: що ж необхідно для належної та ефективної реалізації правової норми на практиці? Може здаватися, що достатньо інколи просто змінити в тексті закону слова «має право» на «зобов'язаний», і у такий спосіб бажаного результату буде досягнуто. Але це спрацює далеко не завжди. «Нову норму права можна порівняти із саджанцем, який треба саджати у підготовлений ґрунт, щоб він прижився. Інакше таку норму може відторгнути сама дійсність, і буде знову ситуація, коли закон і реальність знаходяться в різних площинах, не перетинаються між собою»¹¹.

Слово «дефект» широко вживається в багатьох науках. Воно походить з латини (defectus) і означає «ваду, хибу, недолік, слабке місце»¹².

За часом виникнення дефекти трудового права М.О. Жильцов поділив на 1) дефекти, що виникають при прийнятті нормативних правових актів (правотворчі помилки), та 2) дефекти, що виникають у процесі реалізації норм права (правореалізаційні дефекти)¹³.

Дефекти на стадії правотворчої діяльності можуть створювати певні правові перешкоди при реалізації трудовправових норм. До таких слід віднести неузгодженість норм законодавства, що регулюють трудові відносини, між собою, міжгалузева суперечність норм, що мають значення при регулюванні трудових відносин, міжінституційні суперечності в межах одного нормативного акта. Також неможливість здійснення правореалізаційних дій може бути зумовлена відсутністю чіткого процедурно-процесуального механізму реалізації чи адекватних правових засобів¹⁴.

До наведених причин можна також додати і порушення правил логіки, якого припускається законодавець при формулюванні норм. Так, найчастішим алогізмом, на думку М.О. Жильцова, є підміна тезису, коли законодавець вводить одне визначення поняття, а потім вживає це поняття в іншому значенні. Також законодавець припускається необґрунтованого розширення понять трудового права, а замість слів «зобов'язаний», «заборонено», «дозволено» використовує нейтральні терміни¹⁵.

У трудовому законодавстві України уповноважувальні, зобов'язальні та заборонні норми можна ідентифікувати за допомогою слів та словосполучень, які визначають змістове наповнення норми. Слова на кшталт «має право», «може», «вправі» вживаються в уповноважувальних нормах та явно вказують на їх видову належність. При закріпленні зобов'язальних норм трудового права аналіз чинного трудового законодавства свідчить про існування прикладів неточного викладення нормативного матеріалу, що негативно відображається на правореалізаційній

практиці та призводить до дефектів у вигляді неналежного виконання або повного ігнорування трудоправового обов'язку. Використання у тексті норми перехідних дієслів недоконаного виду у дійсному часі, наприклад, «укладається», «складається», «підписується», «передається» в окремих випадках може зумовлювати виникнення питань при застосуванні, такі формулювання можуть викликати спори через неоднозначне тлумачення і неможливість (або складність) з'ясування питання – чи є відповідна норма зобов'язальною, чи лише такою, що наділяє правом¹⁶.

Наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 11 КЗпП України колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Виникає питання щодо того, чи можна розглядати цю норму зобов'язальною? Наведемо й інші приклади нечіткого формулювання норм-зобов'язань у трудовому законодавстві. У ч. 5 ст. 97 КЗпП України передбачено, що оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці; час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ч. 1 ст. 113 КЗпП України); для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган *організує* індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи (ст. 201 КЗпП України). Наведені норми сформульовані так, що з їх змісту правозастосовцєві не завжди зрозуміло, чи є та чи інша дія його правом, чи його обов'язком.

Згідно зі ст. 105 КЗпП України працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, *провадиться* доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Не до кінця зрозумілою є природа цієї норми. Виходячи з її змісту, роботодавець зобов'язаний виплачувати певну доплату працівнику за наявності фактів, перелічених у гіпотезі норми. Проте реалізація цього обов'язку може не відбутися через відсутність механізму її реалізації у колективному договорі. У зв'язку з цим, слушною є пропозиція М.О. Жильцова при ухваленні законодавцем норм, які відсилають правозастосовця до колективних договорів, угод, локальних нормативних актів, віддавати перевагу не відсылочним, а диспозитивним нормам, в яких встановлювати мінімальні гарантії для працівників, що мають бути дотримані роботодавцем за відсутності таких актів¹⁷.

Безпосереднім елементом зобов'язальної норми має бути можливість державного примусу у разі її невиконання чи неналежного виконання. Відповідно за відсутності закріпленої у законі юридичної відповідальності за невиконання зобов'язальної норми права виникає дефект її реалізації.

У трудовому законодавстві не рідко зустрічаються норми, де передбачені обов'язки, виконання яких не підкріплено засобами державного примусу, що призводить до декларативності законодавчих положень. Наприклад, відсутні санкції за не-

виконання норми, передбаченої ч. 1 ст. 21 Закону України «Про відпустки», згідно з якою заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку. В результаті цього роботодавець не рідко ігнорує свої обов'язки та/або вважає, що може не виконувати ту чи іншу норму закону.

Дефектною для правореалізації видається норма у ст. 113 КЗпП України, відповідно до якої «час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)». Вона сформульована так, що питання, чи переводити працівника на оплачуваний простій у зв'язку з карантинном чи ні, залишається на розсуд роботодавця, і напевно чи буде ним виконуватися, позаяк не має імперативного характеру.

Отже, відсутність у законодавстві чітко встановлених процедур реалізації тих чи інших норм, передусім зобов'язальних, може призводити до дефектів правореалізації, але водночас надає можливість самостійного вирішення певних процедурних питань сторонами трудових відносин. Отже, якщо сторони трудових відносин такою можливістю користуються, колективно-договірне, локальне регулювання, а також чітка регламентація у трудовому договорі основних процедурних питань, що можуть виникати у процесі трудової діяльності, є засобом успішної реалізації норм трудового права.

Однією з можливих перешкод на шляху до належної реалізації норм трудового права також є відсутність чіткості при їх формулюванні в тексті нормативно-правового акта, що належить до дефектів юридичної техніки. Інколи правозастосовцеві не зовсім зрозуміло, як реалізувати той чи інший обов'язок, і взагалі, що мав на увазі законодавець, ухвалюючи ту чи іншу норму. Наприклад, ст. 41 КЗпП України у пункті п'ятому встановлює додаткову підставу розірвання трудового договору, а саме «припинення повноважень посадових осіб». Викладена норма характеризується юридичною невизначеністю, внаслідок чого неможливо встановити коло таких посадових осіб, а також випадки та підстави (причини) припинення їх повноважень. Формулювання цього положення є загальним та не містить посилань як щодо змісту й обсягу поняття «посадових осіб», так і типу й організаційно-правових форм юридичних осіб, яких воно стосується. У таких випадках на допомогу приходить судова практика, яка виробляє та закріплює той чи інший підхід при вирішенні трудових спорів.

Погоджуємося з М.О. Жильцовим, що предмет і метод трудового права диктує особливі правила співвідношення абстрактного й казуїстичного викладення трудових норм. У тому випадку, коли йдеться про покладення додаткової відповідальності на працівників, про обмеження їхніх прав з тих чи тих підстав, необхідне казуїстичне викладення таких підстав та вичерпний перелік, адже при цьому правозастосовцем, тобто суб'єктом, який має право притягувати до відповідальності або обмежує права працівника, виступає роботодавець (наприклад, у випадку застосування до працівника звільнення як дисциплінарне стягнення або притягнення працівника до матеріальної відповідальності). Якщо ж йдеться про визначення кола обставин, за яких права працівника будуть вважатися порушеними роботодавцем, норма повинна мати абстрактний характер, оскільки законодавець не може передбачити всі обставини, за яких права працівника можуть вважатися порушеними¹⁸.

Водночас інколи надмірна регламентація процедур реалізації норм звужує свободу дій учасників трудового процесу, що також може зумовлювати дефектність

правореалізації. Але необхідність у такій регламентації все-таки не слід применшувати, адже це дисциплінує сторони трудових відносин, особливо роботодавця, який намагається не ускладнювати собі життя складними та, на його погляд, не потрібними процедурами.

Одним з прикладів дефектної реалізації норм трудового права є випадки, коли працівники, користуючись передбаченим ст. 117 КЗпП України правом на отримання середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, відсутністю законодавчо закріпленого обов'язку працівника звернутись до роботодавця з вимогою про виплату йому належних платежів при звільненні та відсутністю строку позовної давності для таких вимог, навмисно не звертаються до суду протягом кількох років після звільнення, вичікуючи тим самим збільшення розміру належної їм компенсації у вигляді середнього заробітку. Це призводить до ситуації, коли фактичний розмір заборгованості роботодавця по виплаті, належній працівнику при звільненні, є невеликим, а сума компенсації у вигляді середнього заробітку за весь період затримки розрахунку може перевищувати її в сотні разів.

Отже, за незбіжності мети, яку ставив орган, що прийняв норму, з цілями, а також з результатами її реалізації, слід говорити про такі явища, як зловживання правами, так і зловживання обов'язками учасниками трудових правовідносин.

Щодо цього заслуговує на увагу позиція Верховного Суду, який у своїй постанові вказав: «Непоодинокими є випадки, коли працівник за наявності спору з роботодавцем щодо розміру належних при звільненні незначних сум тривалий час не звертається до суду, а у позовній заяві зазначає мінімальну суму простроченої роботодавцем заборгованості, яку, на думку позивача, суд точно стягне у повному обсязі. Проте метою таких дій працівника є не стягнення заборгованості з роботодавця, а стягнення з нього у повному обсязі відшкодування в розмірі середнього заробітку, тобто без будь-якого зменшення розміру останнього. Вказане є наслідком застосування підходу щодо неможливості суду зменшити розмір відшкодування, визначений, виходячи з середнього заробітку.

Якщо відповідальність роботодавця перед колишнім працівником за неналежне виконання обов'язку щодо своєчасного розрахунку при звільненні не обмежена в часі та не залежить від простроченої заборгованості, то за певних обставин обсяг відповідальності може бути нерозумним з огляду на його непропорційність наслідкам правопорушення. Він може бути несправедливим щодо роботодавця, а також щодо третіх осіб, оскільки майновий тягар відповідних виплат може унеможливити виконання роботодавцем певних зобов'язань, зокрема з виплати заробітної плати іншим працівникам, тобто цей тягар може бути не виправдано обтяжливим чи навіть непосильним. У таких випадках невизнання за судом права на зменшення розміру відповідальності може призводити до явно нерозумних і несправедливих наслідків»²⁰.

При цьому слід звернути увагу, що за відсутності в чинному трудовому законодавстві закріпленого принципу добросовісності сторін трудових відносин при ухваленні наведеного вище рішення Верховний Суд застосував аналогію права, зокрема, керувався нормами Цивільного кодексу України, зазначивши таке: «Законодавство України не передбачає обов'язок працівника звернутись до роботодавця з вимогою про виплату йому належних платежів при звільненні. Водночас у трудових правовідносинах працівник має діяти добросовісно, реалізуючи його права, що, зокрема, вимагає ч. 3 ст. 13 ЦК України, не допускаючи дії особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в

інших формах». Це ще раз засвідчує необхідність законодавчого закріплення принципу добросовісності сторін трудових відносин у трудовому законодавстві.

Висновки. З огляду на зазначене дефектам трудового права можна запобігти як на стадії ухвалення нормативно-правового акта, що регулює трудові і пов'язані з ними відносини, сформулювавши ідею законопроекту, концепцію нормативно-правового акта, здійснивши його експертизу, так і під час правореалізації – шляхом внесення до нормативного акта змін і доповнень та/або виключення дефектних трудоправових норм трудового, а також за допомогою прийомів тлумачення, застосування аналогії права й аналогії закону.

Значну роль у виявленні й подоланні дефектів трудоправових норм на стадії правозастосування відіграє Верховний Суд при розгляді трудових спорів. Існуюча судова практика є своєрідним лакмусовим папірцем того, які норми чинного трудового законодавства є дефектними, недієвими, неоднозначними тощо. У зв'язку з цим видається доцільним при доопрацюванні проекту нового Трудового кодексу України більшу увагу приділяти судовій практиці й аналізувати правові позиції Верховного Суду у спорах, що виникають з трудових правовідносин, з метою виявлення найбільш поширених дефектів трудового права та запобігання їм на стадії нормотворення.

1. Аналітичний огляд стану здійснення цивільного судочинства у 2019 році. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/Analiz_Civil_sudu_2019.pdf 2. Коваленко Т.О. Юридичні дефекти правового регулювання земельних відносин: поняття та види. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 2 (21). С. 237–240. 3. Лейба О.А. Дефекти кримінального процесуального законодавства та засоби їх подолання: дис. ... канд. юрид. наук 12.00.09. Харків, 2018. 244 с. 4. Болокан І.В. Реалізація норм адміністративного права: проблемні питання теорії та практики: автореф. дис. ... докт. юрид. наук 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 32 с. 5. Обушенко Н.М. Правозастосування та його місце в трудовому праві: монографія. Дніпропетровськ: Дніпр. держ. ун-т внутр. справ. 2016. 160 с. С. 9., 144. 6. Запорожець О.М. Норми права у структурі механізму правового регулювання охоронних відносин у трудовому праві. *Форум права*. 2011. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_4_47 7. Якушев І. Взаємодія норм трудового права і правового регулювання. *Історико-правовий часопис*. 2016. № 2 (8). С. 109–110. 8. Якушев І. Цит. праця. С. 110. 9. Гетьманцева Н.Д. Інтерес у правовому регулюванні трудових відносин. *Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство*. 2012. Вип. 618. С. 68. 10. Слабоспицкая Н.Н. Реализация норм трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2013. С. 143. 11. Ярков В.В. Юридические факты в механизме реализации норм гражданского процессуального права: дисс. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1992. С. 99. 12. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. Т.1 А–К. Київ: Аконіт, 2003. С. 534. 13. Жильцов М.А. Дефекты трудового права: монография. Екатеринбург: Изд-во УГТУ-УПИ, 2010. С. 51. 14. Слабоспицкая Н.Н. Цит. праця. С. 148–149. 15. Жильцов М.А. Цит. праця. С. 133. 16. Иванова Т.С. Подтверждение заключения трудового договора и его условий: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2011. С. 16. 17. Жильцов М.А. Цит. праця. С. 225–226. 18. Жильцов М.А. Цит. праця. С. 185–186. 19. Слабоспицкая Н.Н. Цит. праця. С. 187. 20. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 р. у справі № 761/9584/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/87952206>

References

1. Analitychnyy ohlyad stanu zdiysnennya tsyvil'noho sudochynstva u 2019 rotsi. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/Analiz_Civil_sudu_2019.pdf [ukr]. 2. Kovalenko T.O. Yurydychni defekty pravovoho rehulyuvannya zemel'nykh vidnosyn: ponyattya ta vydy. *Vismy Akademiyi advokatury Ukrainy*. 2011. №2 (21). S.237–240. [ukr]. 3. Leyba O.A. Defekty

kryminal'noho protsesual'noho zakonodavstva ta zasoby yikh podolannya: dys.... kand. yuryd. nauk. 12.00.09. Kharkiv, 2018. 244 s. [ukr]. 4. Bolokan I.V. Realizatsiya norm administratyvnoho prava: problemni pytannya teorii ta praktyky: avtoreferat dys.... dokt/ yuryd. nauk. 12.00.07. Zaporizhzhya, 2017. 32 s. [ukr]. 5. Obushenko N.M. Pravozastosuvannya ta yoho mistse v trudovomu pravi: monohrafiya. Dnipropetrovs'k: Dnipr. derzh. un-t vnutr. sprav. 2016. 160 s. S.9, 144. [uk]. 6. Zaporozhets' O.M. Normy prava u strukturi mekhanizmu pravovoho rehulyuvannya okhoronnykh vidnosyn u trudovomu pravi. *Forum prava*. 2011. №4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm 2011. 4. 47. [ukr]. 7. Yakushev I. Vzayemodiya norm trudovoho prava i pravovoho rehulyuvannya. *Istoryko-pravovyy chasopys*. 2016. №2 (8). S.109–110. [ukr]. 8. Yakushev I. Tsyt. pratsya. S.110. 9. Het'mantseva N.D. Interes u pravovomu rehulyuvanni trudovykh vidnosyn. *Naukovyy visnyk Chernivets'koho universytetu. Pravoznavstvo*. 2012. Vyp.618. S.68. [ukr]. 10. Slabospyskaya N.N. Realizatsiya norm trudovoho prava: dyss.... kand. yuryd. nauk. Ekaterynburh, 2013. S.143. [rus]. 11. Yarkov V.V. Yurydycheske fakty v mekhanizme realizatsiy norm hrazhdanskoho protsesual'noho prava: dyss.... dokt. yuryd. nauk. Ekaterynburh, 1992. S.99. [rus]. 12. Novyy tлумachnyy slovnyk ukrayins'koyi movy: u 3 t. I A-K. Kyiv: Akonit, 2003. S.534. [ukr]. 13. Zhyl'tsov M.A. Defekty trudovoho prava: monohrafiya. Ekaterynburh: Yzd-vo UHTU-UPY, 2010. S.51. [rus]. 14. Slabospyskaya N.N. Tsyt. pratsya. S.148–149. 15. Zhyl'tsov M.A. Tsyt. pratsya. S.133. 16. Yanova T.S. Podtverzhdenye zaklyucheniya trudovoho dohovora i eho uslovyy: avtoreferat dyss.... kand. yuryd. nauk. Ekaterynburh, 2011. S.16. [rus]. 17. Zhyl'tsov M.A. Tsyt. pratsya. S.225–226. 18. Zhyl'tsov M.A. Tsyt. pratsya. S.185–186. 19. Slabospyskaya N.N. Tsyt. pratsya. S.187. 20. Postanova Velykoyi Palaty Verkhovnoho Sudu vid 26 chervnya 2019 roku u spravi № 761/9584/15-ts. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/87952206>. [ukr].

Simutina Yana. Labour law defects and means of overcoming them

Introduction. Defects in labour law are certainly a negative phenomenon. They can be used by unscrupulous employees or employers, violating the rights and legitimate interests of the other party to the employment relationship. In addition, defects in legal norms create obstacles to proper law enforcement, which, in turn, threatens to misinterpret them and is also the cause of conflicting law enforcement practices.

The aim of the article is to clarify the general characteristics of defects in labor law, their negative impact on law enforcement practice, as well as to outline some ways to prevent and overcome defects in labor law.

Results. The article is devoted to the study of defects in labour law, their varieties and characteristics. The author's attention focuses on the issue of the negative impact of defects in labor law, in particular, law enforcement practice. The most common defects in labour law are analyzed. The necessity of legislative consolidation of the principle of good faith of the parties to labour relations in labour legislation is justified.

The Supreme Court plays a significant role in identifying and overcoming defects in labour law at the stage of law enforcement in labor disputes. The existing court practice is a kind of litmus test of which norms of the current labour legislation are defective, ineffective, ambiguous, etc. In this regard, it seems appropriate when finalizing the draft of the new Labour Code of Ukraine to pay more attention to case law and analyze the legal position of the Supreme Court in disputes arising from labor relations, in order to identify the most common defects of labour law and prevent them at the rule stage.

Conclusions. The defects in labour legislation can be prevented both at the stage of adoption of a normative legal act by formulating the idea of the draft law, its concept, and carrying out its proper examination. At the stage of legal implementation, defects can be eliminated by introducing amendments and additions to the normative act and/or by eliminating defective labour law norms. It is possible to overcome defects in the process of law enforcement with the help of methods of interpretation, application of analogy of law and analogy of lex.

Key words: defect of law, defective legal norm, legal implementation, law enforcement, overcoming defects, analogy of law, analogy of law, analogy of lex.