



**В. Анатійчук,**

докторка філософії,

асистентка кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

## ДЕФЕКТИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН СФЕРИ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

**Постановка проблеми.** Одним із найважливіших завдань, що стоїть перед законодавцем є формулювання таких дефініцій, які відповідають потребам правового регулювання. Велике значення для ефективного правового регулювання суспільних відносин у сфері праці має внутрішньо узгоджена система юридичних норм. Водночас, будь-якій правовій системі характерна наявність дефектів права, які необхідно виявляти та усувати на ранніх стадіях законодавчості.

**Мета дослідження** полягає у розкритті природи дефектів трудового законодавства з метою ефективного регулювання трудових відносин.

**Аналіз наукових публікацій.** Важливість розробки і впровадження дієвого та ефективного механізму правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці визначав значний інтерес науковців та дослідників до вказаної тематики. Проте питаннями різних аспектів дослідження проблеми природи дефектів у трудовому праві приділялася не досить значна увага. Окремі аспекти вказаної проблеми розробляли такі вітчизняними науковці як: А.В. Базиліук, О.Ю. Білоус, М.Т. Білуха, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, С.В. Вишневецька., А.М. Кузьмінський, І.П. Лаврінчук, С.С. Лукаш, К.О. Попченко, Б.О. Шумляєв, Ю.В. Чижмарь, Б.О. Шумляєв, О.М. Ярошенко.

**Виклад основного матеріалу.** Термін дефект (від лат. defectus) – недолік, гандж, вада; пошкодження [18, с. 347, 19]. Можна говорити про дефекти (недоліки, недосконалості) права, маючи на увазі дефекти джерел права (насамперед – позитивного права), а можна сприймати за дефект права певні правові явища (колізії права, прогалини в праві).

Будь-яка правова система характеризується наявністю дефектів права, які є наслідком того, що сучасна система юридичних норм є результатом діяльності людей, що здійснюється на різних рівнях правового регулювання. Французький філософ та енциклопедист епохи Просвітництва Дені Дідро (XVIII ст.) вказував: «якщо першопричина полягає у помилковості людей чи неправильно визначених ідеях, то джерело істини повинно знаходитися у правильно визначених ідеях. Помилкова думка – помилка розуму, яка схиляє до помилкового судження» [1, с. 494].

Дефектами системи права є порушення, деформація логічної побудови та розвитку як самої системи права так і її елементів, у тому числі нормативних актів. Навіть «юридичні дефекти правових норм можуть бути класифіковані залежно від способів мінімізації їхнього негативного впливу на ефективність правового регулювання суспільних відносин» [7, с. 221].





Внутрішньо узгоджена система юридичних норм має також велике значення для ефективності правового регулювання суспільних відносин. Тож в окрему (але єдину) групу системно-структурних дефектів можна виділити недоліки пов'язані з: а) відсутністю структурних елементів системи права, потреба у яких є об'єктивно зумовленою (прогалини в нормативному регулюванні); б) неузгодженістю окремих структурних елементів та їх взаємною конфронтацією (колізії в нормативному регулюванні); в) наявністю взаємодублюючих (зайвих) структурних елементів (зайве дублювання); г) нераціональним розміщенням юридичних норм у системі джерел ... права або в межах структури одного з джерел; г) помилками у встановленні структурних зв'язків із використанням бланкетних і відсильних норм логіколінгвістичних дефектів, викликаних порушенням правил формальної логіки та/або правил української мови, зокрема: а) дефекти термінології та поняттєво-категоріального апарату (зайва синонімія, некоректне використання термінів, невиправдане застосування оцінних понять та іншомовних термінів; дефекти визначень тощо); б) нечіткість мовних конструкцій, що приводить до правової невизначеності; в) невідповідність між мовною конструкцією та змістовим наповненням, яке законодавець прагнув відобразити в законі; г) надмірна деталізація та конкретизація; г) стилістична недосконалість юридичних конструкцій; д) технічні помилки [10, с. 160–161].

Дефекти у праві можна розглядати в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні дефекти у праві є таким станом правових норм, за якого регулювання суспільних відносин порушує оптимальний баланс інтересів суспільства та держави. У вузькому розумінні дефекти в праві є результат низької якості правового регулювання, в силу якого

утруднюється застосування правових норм і породжуються негативні політичні та соціально-економічні явища, що негативно впливають на особисті та суспільні інтереси. Відповідно, дефекти трудового законодавства є причиною правозастосовних помилок, які призводять до порушення трудових прав працівників, законних інтересів роботодавців і, таким чином, є перепонами на шляху до досягнення мети трудового законодавства і трудового права загалом. Для здійснення ефективного правового регулювання трудових відносин необхідне вивчення та аналіз дефектів з метою розробки способів їх запобігання і усунення.

Дефекти трудового законодавства зумовлені насамперед недосконалістю норми трудового права її правової конструкції, які призводять до проблем у правозастосуванні та ведуть до порушення трудових прав і законних інтересів суб'єктів трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Дефекти, як правило, виражаються: у прогалинах правового регулювання трудових відносин; у неточності правового регулювання трудових відносин, що створює передумови для оціночних понять у трудовому законодавстві, колізій правових норм, відсутністю механізму реалізації нормативного акта, що регулює трудові відносини та веде до неоднозначності у правозастосуванні; у неузгодженості правового регулювання трудових відносин тощо. Вказане веде до неправильного застосування права та тлумачення норм трудового права. Проте слід зауважити, що дефекти трудового законодавства виникають не лише внаслідок порушень правил юридичної техніки, але й внаслідок неналежних засобів досягнення поставленої мети та завдань, що були обрані, недотриманням принципів трудового права, відсутності критеріїв якості правозастосовної діяльності.

Дефекти трудового права обумовлені причинами об'єктивного так





і суб'єктивного характеру. Під дефектами розуміються різного роду недоліки норм, що регулюють суспільні відносини у сфері найманої праці, такі як невизначеність нормативного припису, протиріччя правових норм, недосконалість правових конструкцій, використання юридичних понять без урахування системних зв'язків понятійного апарату тощо. Дефектом, що породжує суттєві складнощі у праворозумінні та правозастосуванні є прогалини трудового законодавства, усувати які має законодавець, а долати їх змушені суди загальної юрисдикції під час розгляду трудових спорів.

Суди долають прогалини та інші дефекти трудового законодавства за допомогою таких способів як безпосереднє застосування норм Конституції України; використання принципів трудового права; застосування аналогії права та аналогії закону; субсидіарне застосування норм інших галузей права, яке має місце тоді, коли законодавець відмовляється від дублювання ідентичних правових норм у різних галузях права [20, с. 144–145].

Безпосереднє застосування норм Конституції України передбачено у ст. 3 Цивільного процесуального кодексу України, згідно якої цивільне судочинство здійснюється відповідно до Конституції України. Як показує судова практика, найбільш застосовуваними нормами Конституції України при розгляді трудових спорів є насамперед стаття 22, яка проголошує, що конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, стаття 24 згідно з якою громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, стаття 42 згідно з якою кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом. Важливе значення для вирішення трудових спорів має стаття 43 Конституції України, яка

забороняє використання примусової праці та закріплює положення про те, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Важливе значення для вирішення трудових спорів має стаття 64 Конституції України, яка передбачає, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. Ця норма найчастіше згадується у рішеннях Конституційного Суду України, що встановлює неконституційність окремих норм трудового законодавства.

Незважаючи на доктринальне обґрунтування заборони зловживання правом у трудових відносинах, досі подібна норма в КЗпП України не передбачена, що, у свою чергу, спричиняє труднощі при прийнятті рішень у трудових спорах, у ході яких судом виявляються ознаки порушення прав працівника чи роботодавця. Зловживання правом виявляється в діях, юридично не заборонених; вони дозволені, але не схвалюються ні в моральному, ні в будь-якому іншому плані [4, с. 61]. Саме цей факт створює труднощі щодо розуміння цього правового явища, кваліфікації дій, що становлять зловживання правом, а також виникають проблеми в установленні правових наслідків за таке явище [5, с. 59]. Завдання теорії і правозастосовної практики полягає в установленні всіх випадків зловживання правом і в боротьбі з ним. Особливо це важливо у сфері трудових відносин [4, с. 61]. При встановленні судом факту зловживання працівником правом, суд може відмовити у задоволенні його позову про поновлення на роботі, оскільки у зазначеному випадку роботодавець не повинен відповідати за несприятливі наслідки, що настали внаслідок недобросовісних дій з боку працівника [14]. Так, позивач звернувся до суду з позовом до товариства





з обмеженою відповідальністю про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Суди першої та апеляційної інстанцій, хоча і встановили порушення відповідачем вимог трудового законодавства, відмовили у задоволенні позову, оскільки позивач, будучи обізнаним про своє звільнення та, отримавши повний розрахунок від товариства, майже чотири місяці з часу звільнення не оспорував у суді його незаконність та не довів поважних причин пропуску строку звернення до суду з позовом у цій справі. Касаційний цивільний суд Верховного Суду також визнав вірною відмову у задоволенні позовних вимог з підстав пропуску строку звернення до суду. Суд касаційної інстанції зазначив, що у трудових правовідносинах як працівник, так і роботодавець мають діяти добросовісно, не допускаючи дій, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. Суд вказав, що принцип добросовісності в трудовому праві характеризується прагненням суб'єктів належним чином, сумлінно здійснювати трудові права й виконувати обов'язки, передбачених трудовим законодавством та трудовим договором. Реалізуючи права і виконуючи обов'язки, суб'єкти трудових правовідносин зобов'язані утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди працівнику, роботодавцю, довікілью або державі. Не допускаються дії працівника чи роботодавця, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. Касаційний цивільний суд Верховного Суду роз'яснив, що під зловживанням трудовим правом для сторін трудових відносин варто розуміти особливу недобросовісну поведінку, пов'язану з навмисним створенням для працівника та (або) роботодавця ситуації правової невизначеності за межами

права, з порушенням принципів справедливості, добросовісності та розумності. У цій справі суди встановили, що в день звільнення роботодавець провів розрахунок із працівником шляхом зарахування коштів на картковий рахунок позивача. Працівник в судовому засіданні не заперечував, що уповноважені особи Товариства дійсно приїжджали до його домоволодіння, пропонували забрати трудову книжку та розписатися в журналі про звільнення, від чого він відмовився. Касаційний цивільний суд вказав, що встановлені у справі обставини та визнання їх позивачем, беззаперечно свідчать про те, що працівник був обізнаним про дату та підставу свого звільнення, однак на неодноразові пропозиції роботодавця отримати трудову книжку та копію наказу про звільнення, маючи фактичну можливість їх отримати у грудні 2019 року, безпідставно відмовлявся від отримання цих документів. Верховний Суд дійшов висновку, що така поведінка працівника не може бути визнана добросовісною та залишена поза увагою суду при вирішенні питання щодо дотримання строку передбаченого статтею 233 КЗпП України. Касаційний цивільний суд вказав, роботодавець вживав необхідні заходи та створив належні умови для отримання документів працівником, який діючи на власний розсуд, свідомо відмовився від їх отримання без поважних причин. При цьому саме по собі отримання працівником трудової книжки та копії наказу про звільнення, не свідчить про його згоду зі звільненням [14].

Одним із актуальних питань сьогодення є питання про те, як з правової точки зору розірвати трудовий договір, якщо працівник не з'являється на роботі тривалий час і не інформує роботодавця про наявність поважних причин відсутності його на роботі. Вказана проблема викликана відсутністю у КЗпП України відповідної підстави припинення



трудового договору. Адже щоб звільнити працівника за прогул, роботодавець має встановити факт відсутності поважних причин невиходу працівника на роботу. В силу ст. 149 КЗпП України роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. Проте працівник не з'являється на роботі, відповідно, взяти у нього пояснення не має змоги. Спроби роботодавця за допомогою засобів електронних комунікаційних мереж вимагати від працівника пояснень є, як правило, безперспективним. Без надання пояснення працівником, щоб вияснити причини та звільнити його за прогул унеможливується. Відповідно, є за необхідне доповнити перелік підстав припинення трудового договору (ст. 36 КЗпП України) додатковою підставою: «відсутність працівника на роботі з невідомих причин більше одного місяця підряд».

Дефектами трудового права є порушення, деформація логіко-структурної побудови та розвитку системи трудового права, її елементів, нормативно-правових актів, що регулюють суспільні відносини у сфері найманої праці. Дефекти трудового права, як зауважувалося раніше, можуть виражатися у вигляді протиріч трудового права, зайвого дублювання, прогалин, логічної незавершеності трудо-правових конструкцій, що призводять до оціночних понять. Прикладом вказаного є протиріччя норм трудового права, що виникають на договірному рівні правового регулювання, а саме між ст. 21 КЗпП України (де норму щодо підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку ліквідовано) та п. 5 т. 60-2 КЗпП України в частині не поширення на працівників правил внутрішнього трудового розпорядку. Вважаємо, що вказане протиріччя можна подолати лише шляхом внесення змін до КЗпП України.

Якщо брати до уваги прогалини трудового права, то ними слід визнати

неповноту регулювання відносин у сфері найманої праці, що виразилося у відсутності конкретного припису, або недостатній його конкретизації, що не уможливило вирішення фактичних обставин, що склалися на момент вирішення конкретної справи. Даний вид юридичного дефекту відзначається у юридичній літературі як один із найпоширеніших [11, с. 44]), а однією із його ключових ознак є незапланованість, тобто наявна проблема не може бути вирішена через відсутність нормативного припису, який мав би бути застосований в даному конкретному випадку [6, с. 101].

Прикладом прогалин, як певного виду дефектів трудового права є ст.105 КЗпП України, яка закріплює норму про те, що «розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі». КЗпП не відповідає на питання, як і в яких розмірах повинні встановлюватися доплати, якщо колективний договір не укладено на підприємствах, установах, організаціях, а отже такі виплати не передбачені. Безумовно, що працівники не зможуть реалізувати своє право на виплату такого роду доплат. Відповідно, ст. 105 КЗпП України повинна встановлювати мінімальний розмір доплати за суміщення професій і посад.

Прогалини повинні усуватися шляхом прийняття нормативних правових актів. В процесі правозастосовної діяльності подолання прогалин здійснюється за допомогою аналогії закону (*analogia legis*), в основі якої лежить вирішення справи на основі юридичної норми, що регулює подібні («аналогічні») суспільні відносини [16, с. 179]. Тобто мова йде про такий спосіб подолання прогалин як субсидіарне застосування норм права, під яким розуміється вирішення індивідуального трудового спору судом на підставі норми, включеної не до



трудового законодавства, а до законодавчих актів інших галузей права, (міжгалузева аналогія), яка рідко використовується судами.

Велику роль у заповненні прогалін у трудовому праві відіграє судова практика. Роль судової практики полягає в тому, що вона виступає критерієм правильного й однакового (однозначного) застосування норм трудового законодавства, сприяє виявленню прогалін у трудовому законодавстві, неоднозначності змісту окремих його норм, а також створює основу для вдосконалення норм і розвитку трудового законодавства [2, с. 90].

Судова практика здійснює вплив на правозастосовну практику та на законотворчу діяльність. У свою чергу, вплив на законотворчу діяльність проявляється у тому, що виявлення прогалін у правовому врегулюванні трудових правовідносин за загальним правилом активізує діяльність законодавця до вирішення цієї проблеми. Наприклад, Рішення Конституційного Суду України у справі про свободу утворення профспілок від 18.10.2000 N11-рп/2000 [17] призвело до внесення змін до статті 11 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 N1045-XIV. А отже, Рішення Конституційного Суду України по суті мало вплив на законотворчу діяльність і, в результаті, забезпечило удосконалення правового регулювання трудових правовідносин [9, с. 49].

Як відомо, сила впливу права залежить також від судової аргументації. Головними властивостями судової аргументації є не лише її здатність позитивно впливати на рівень судових процесів та якість судових рішень, а й виявляти прогаліни та недоліки у правовому регулюванні.

Від рівня доступності змісту правової норми залежить сама якість рішень, що приймаються суб'єктами трудового права. Найбільшу складність викликають нормативні поло-

ження, що містять оціночні поняття і які надають правозастосовцю, широкий спектр дії при їх реалізації і таким чином ускладнюють обґрунтованість, законність прийнятих рішень [3, с. 50].

Поняття, що мають оціночний характер набирають сенсу в результаті застосування, оскільки змістовна частина оціночних понять залежить від конкретних обставин, коли суб'єкт правозастосування, обирає варіант поведінки встановлюючи ознаки змісту оціночного поняття та адаптуючись до конкретної ситуації. Відповідно, правова норма, що має оціночний характер, набуває визначеного змісту в конкретній ситуації.

Іноді, при запровадженні в нормативний текст понять законодавець використовує прийоми, що є тотожні з визначенням понять. Одним з таких прийомів, найбільш приємним, є роз'яснення шляхом наведення прикладу. Так, ст. 32 КЗпП України дає пояснення, що не вважається переведенням на іншу роботу ... переміщення його на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. В даному випадку, з метою визначення поняття «переведення» - розкривається його об'ємна частина шляхом вказівки, на приклад переміщення. При цьому не розкривається весь об'єм поняття, а лише перераховуються деякі епізодичні приклади, які не ведуть до переведення. Очевидним є те, що такий спосіб обмеження даного поняття законодавець повинен застосовувати лише тоді, коли неможливо дати власне визначення поняття.

Окрім того, говорячи про переведення працівників на іншу роботу, законодавець не визначив процедури отримання згоди на таке переведення. Так, КЗпП України не встановлено



форму отримання письмової згоди на переведення (чи то в електронній формі, чи то на паперовому носію). Вказана законодавча невизначеність може потягнути виникнення конфліктних ситуацій. Як показує практика, іноді виникають ситуації, коли працівник, не даючи письмової згоди на переведення і приступаючи до виконання трудової функції за нових умов, своїми діями висловлює дану згоду, інколи працівника завчасно не повідомляють про переведення [12]. У разі спору про правомірність такого переведення суди по-різному підходять до їх вирішення. У деяких випадках суди визнають таке переведення законним, в інших випадках вважають, що згоду працівника на переведення може свідчити лише письмова угода сторін, або підпис працівника на відповідному наказі [15].

Отже, появляються непізнані належним чином норми, які призводять до прийняття неефективного закону [3, с. 52]. А «неефективний закон, це закон який прийнято без належного вивчення природи і структури соціальних потреб, яким він був викликаний до життя, без урахування обов'язкових правил юридичної техніки, безпосередньо пов'язаної з правотворчістю, без врахування специфіки правосвідомості суб'єктів-реципієнтів, на яких розрахований даний закон, побудований на незнанні, на необґрунтованих положеннях і фактах, на неврахованих інтересах або інтересах груп, зацікавлених в обмеженні інформації» [8, с. 5].

Аналіз судової практики дозволяє зробити висновок, що порушення прав працівника щодо переведення його на іншу роботу, пов'язані саме з відсутністю письмової згоди на переведення. Крім того, відсутність згоди працівника тягне певні правові наслідки. Так, наприклад, у постанові Вишого адміністративного суду України від 29.06.2017 у справі К/800/38533/13 про поновлення

на публічній службі суд, скасовуючи рішення апеляційної інстанції та залишаючи в силі рішення першої інстанції, прийшов до висновку, що обов'язковою умовою для звільнення по п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України є відсутність згоди працівника на переведення на іншу роботу. Оскільки позивач таку згоду дала, наявність окремої заяви ст. 40 КЗпП не передбачено, тому звільнення її на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП, у зв'язку з неподанням заяви про переведення, не відповідає вимогам закону.

Апеляційний суд, скасовуючи рішення суду першої інстанції і відмовляючи в задоволенні позову, виходив з того, що позивач заяву про переведення її на вакантну посаду не надала, відповідачем дотримано порядок звільнення працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП, а тому підстави для задоволення позовних вимог відсутні.

Разом з тим, як зазначив ВАС України, апеляційним судом не враховано, що за правилами ч. 2 ст. 40 КЗпП звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу [13].

**Висновки.** Дефекти трудового законодавства є грубим його недоліком, оскільки дають підґрунтя для свавілля учасників трудових відносин. Дефекти трудового законодавства є причиною правозастосовних помилок, які призводять до порушення трудових прав працівників, законних інтересів роботодавців і, таким чином, є перепонами на шляху до досягнення мети трудового законодавства і трудового права загалом. Для здійснення ефективного правового регулювання трудових відносин необхідне вивчення та аналіз дефектів з метою розробки способів їх запобігання і усунення.

*У статті розкривається природа дефектів у правовому регулюванні суспільних відносин сфери*



найманої праці. Зауважується, що будь-якій правовій системі характерна наявність дефектів права, які є наслідком того, що сучасна система юридичних норм є результатом діяльності людей, що здійснюється на різних рівнях правового регулювання. Відповідно, їх необхідно виявляти та усувати на ранніх стадіях законотворчості.

Дефекти трудового права обумовлені причинами об'єктивного так і суб'єктивного характеру. Під дефектами розуміються різного роду недоліки норм, що регулюють суспільні відносини у сфері найманої праці, такі як невизначеність нормативного припису, протиріччя правових норм, недосконалість правових конструкцій, використання юридичних понять без урахування системних зв'язків понятійного апарату тощо. Підкреслюється, що дефектом, що породжує суттєві складнощі у праворозумінні та правозастосуванні є прогалини трудового законодавства, усувати які має законодавець, а долати їх змушені суди загальної юрисдикції під час розгляду трудових спорів. Дефекти у праві можна розглядати в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні дефекти у праві є таким станом правових норм, за якого регулювання суспільних відносин порушує оптимальний баланс інтересів суспільства та держави. У вузькому розумінні дефекти в праві є результатом низької якості правового регулювання, в силу якого утруднюється застосування правових норм і породжуються негативні політичні та соціально-економічні явища, що негативно впливають на особисті та суспільні інтереси.

Робиться висновок що дефекти трудового законодавства є причиною правозастосовних помилок, які призводять до порушення трудових прав працівників, законних інтересів роботодавців і, таким

чином, є перепонами на шляху до досягнення мети трудового законодавства і трудового права загалом. Для здійснення ефективного правового регулювання трудових відносин необхідне вивчення та аналіз дефектів з метою розробки способів їх запобігання і усунення.

**Ключові слова:** дефекти, правове регулювання, наймана праця, трудові відносини, ефективність правового регулювання, трудове законодавство, трудове право.

### **Anatiichuk V. Defects in the legal regulation of social relations in the field of hired labor**

The article under studies reveals the nature of defects in the legal regulation of social relations in the field of hired labor. It outlines that defects are typical of any legal system, which happens because the present-day system of juridical norms is the result of human activities, the latter being administered at different levels of legal regulation. Accordingly, these defects are to be identified and eliminated at the early stages of legislation.

Defects of labor law have been stipulated by both objective and subjective reasons. Defects are referred to as various shortcomings of legal norms that regulate social relations in the field of hired labor. Here belong the uncertainty of regulatory prescriptions, the contradiction of legal provisions, the imperfection of legal structures, the use of legal concepts without taking into account the systemic relationships of the conceptual apparatus, etc. Particular emphasis has been laid in the article on the fact that the defect that causes significant difficulties in law understanding and law application is the gaps in labor legislation. These gaps should be either eliminated by the legislator or overcome by the courts of general jurisdiction in the course of considering







labor disputes. Defects in law may be regarded in a broad and narrow sense. In a broad sense, defects in law are such a state of legal norms, whereby the regulation of social relations violates the optimal balance of interests of society and the state. In the narrow sense, defects in law result from a poor quality of legal regulation, which makes it difficult to apply legal norms, as well as generates negative political and socio-economic phenomena that adversely affect personal and public interests. In conclusion, the article states that defects of labor legislation arise because of law enforcement errors.

The latter lead to the violation of employees' labor rights and employers' legitimate interests, being a significant obstacle to achieving the objectives of labor legislation and labor law in general. To ensure effective legal regulation of labor relations, it is essential to thoroughly study and analyze their defects. It will provide the opportunity to elaborate the ways for their prevention and elimination.

**Key words:** defects, legal regulation, hired labor, labor relations, effective legal regulation, labor legislation, labor law.

#### Література

1. Антологія лібералізму: політико-правничі вчення та верховенство права / Упор.: С. Головатий, М. Козюбра, О. Сироїд; Відп. ред. С. Головатий; Наук. ред. С. Головатий, М. Козюбра, О. Сироїд, О. Волкова, А. Черевко; Вступне слово С. Головатого. К.: «Книги для бізнесу», 2008. 1202 с.

2. Вишновецька С., Іваницька Т. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства України. Підприємництво, господарство і право. №7. 2018. С. 87–91.

3. Гетьманцева Н.Д. Оціночні поняття трудового права. Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 522. Правознавство. Чернівці: ЧНУ, 2009. С. 50–53.

4. Гончарова Г.С. Зловживання правом у трудових правовідносинах. Радянське право. 1988. № 12. С. 61–65.

5. Дума О.О., Івах Д.В. Зловживанням правом суб'єктами трудових відносин як правове явище. Юридичний бюлетень. Випуск 10. 2019. С. 59–66.

6. Кириченко Т. Недоліки правового регулювання трудових відносин в Україні. Підприємництво, господарство і право. №12 2020. С. 96–103.

7. Коваленко Т. О. Юридичні дефекти правового регулювання земельних відносин в Україні: [монографія] К.: ВПЦ «Київський університет»; Юрінком Інтер, 2013. 632 с.

8. Козловський А.А. Право як пізнання. Чернівці: Рута, 1999. 295 с.

9. Кузьменко В. В. Роль судової практики у системі джерел трудового права. 2020. С. 48–50. URL: [https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn\\_20201210/article/view/kuzmenko/427](https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20201210/article/view/kuzmenko/427).

10. Лейба О. А. До питання класифікації законодавчих дефектів на прикладі (норм кримінального процесуального права). Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2016 С. 159–162.

11. Погребняк С. Прогалини в законодавстві та засоби їх подолання. Вісник Академії правових наук України. 2013. № 1. С. 44–56.

12. Постанова КЦС ВС від 26 серпня 2021 року у справі № 607/14453/20. URL: [https://verdictum.ligazakon.net/document/99173870?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=news&utm\\_content=bizpress05](https://verdictum.ligazakon.net/document/99173870?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress05)

13. Постанова Вищого адміністративного суду України від 29.06.2017 у справі К/800/38533/13 URL: <https://reuestr.court.gov.ua/Review/105725481>

14. Постанова КЦС ВС України від 03.11.2021 у №387/326/20 URL: <https://reuestr.court.gov.ua/Review/100992816>

15. Постанова Рівненського апеляційного суду від 21 квітня 2022р у справі №559/1360/20., URL: <https://reuestr.court.gov.ua/Review/104038629>

16. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. 10-те вид., допов. Львів: Край, 2008. 224 с.

17. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданняминародних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради





України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок): Рішення Конституційного суду України від 18.10.2000 No 11-рп/2000. Офіційний вісник України. 2000 р. No 43. стор. 131. Стаття 1857. код акта 16978/2000.

18. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознав-

ства; за ред. І. К. Білодіда. К. : Наук. думка, 1970–1980. Т. 5.

19. Словник іншомовних слів : 23 000 слів та термінологічних словосполучень / [уклад. : Л.О. Пустовіт, О.І. Скопненко, Г.М. Сюта, Т.В. Цимбалюк]. К. : Довіра, 2000. 1018 с.

20. Фасій Б.В. Умови субсидіарного застосування норм законодавства до цивільних та суміжних з ними відносин. Часопис цивілістики. 2015. Вип. 18. С. 144–148.

