

DOI: 10.36695/2219-5521.4.2019.29

УДК 349.2

Я.В. СІМУТІНА

*Яна Володимирівна Сімутіна, доктор юридичних наук, старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України**
ORCID: 0000-0001-7579-187X

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ЯК НЕПРАВОМІРНА РЕАЛІЗАЦІЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Постановка проблеми. У науці трудового права неодноразово наголошувалося на необхідності законодавчого закріплення заборони зловживання правами суб'єктами трудових правовідносин. На даний час у законодавстві про працю ані принцип неприпустимості зловживання правом, ані взаємопов'язаний з ним принцип добросовісності та його критерії так і не знайшли відображення, у зв'язку з чим різниться розуміння того, яка поведінка є добросовісною чи недобросовісною, породжуючи судові спори. Проте відсутність законодавчо закріплених принципів у трудовому законодавстві, про які йдеться, не викликала належної реакції з боку законодавця на розроблення ефективних заходів захисту сторін трудових правовідносин від зловживання правом та розвитку принципу добросовісного здійснення трудових прав.

Феномен «зловживання правом» безпосередньо пов'язаний із поняттям реалізації норм права, точніше, тим способом, в який така реалізація здійснюється уповноваженою особою. При цьому у загальній теорії права переважає думка про те, що правореалізації, окрім іншого, здебільшого притаманна ознака правомірності. Водночас у трудовому праві використання суб'єктивного права чи виконання трудової обов'язку в окремих випадках може виходити за межі правомірності, не досягаючи при цьому меж правопорушення, утворюючи у такий спосіб особливий вид поведінки – зловживання трудовими правами. Це, на думку Н.М. Слабоспицької, дає змогу стверджувати про галузеву особливість реалізації норм трудового права¹.

Як зазначалося вище, чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) не містить норм, які регулюють межі здійснення трудових прав та зловживання такими правами, отже, для їх визначення слід виходити із загальних правил Цивільного кодексу України, положення якого відповідно до ч. 1 ст. 9 якого застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Керуючись ст. 13 Цивільного кодексу України, при здійсненні своїх прав особа зобов'язана утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб. Не допускаються дії особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. Отже, при встановленні судом факту зловживання правом одним із суб'єктів трудових правовідносин суд повинен відмовити в задоволенні його позову, оскільки в цьому випадку інший суб'єкт не повинен відповідати за несприятливі наслідки, які настали внаслідок недобросовісних дій з боку такого суб'єкта-позивача. Проте, оскільки цивільне та трудове право регулюють різні види суспільних відносин, очевидно, що для трудових відносин необхідне спеціальне регулювання питань зловживання правом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми зловживання правом завжди привертало увагу переважно вчених-цивілістів, а також представників загальної теорії права. У науці трудового права проблемам зловживання правом при його реалізації присвячена дисертація О.М. Офман, Крім того, окремі аспекти цієї проблеми розглядалися у наукових статтях О. Панасюка, Н. Максименко, Л. Тихонович та ін. Однак значна кількість практичних проблем реалізації норм трудового права свідчить про необхідність подальших теоретичних досліджень, що здатні допомогти у виявленні причин неефективної правореалізації у сфері трудових відносин та їх усуненні шляхом удосконалення законодавства про працю й практики його застосування.

© Я.В. Сімутіна, 2019

* *Yana Simutina, Dr. hab. in Law, Senior Researcher, Senior Researcher of V.M. Koretsky Institute of State and Law of the NAS of Ukraine*

Мета статті полягає в тому, щоб на підставі науково-правового аналізу теоретичних і практичних питань зловживання правом як неправомірної реалізації норм трудового права сформулювати галузевий принцип заборони зловживання правами суб'єктами трудового права та внести відповідні пропозиції про вдосконалення чинного трудового законодавства в цій частині.

Виклад основного матеріалу. У сфері трудових правовідносин зловживання правом характеризується порушенням балансу інтересів їх учасників унаслідок односторонньої та заснованої на відмінностях правового статусу працівника та роботодавця реалізації суб'єктивних трудових прав у супереччя їх (прав) соціальним призначенням, спрямованої на зміну попередньо визначеної взаємності та еквівалентності трудових відносин за рахунок використання наданих та закріплених правовими нормами можливостей².

Розвиваючи цю думку, зазначимо, що оскільки за своєю природою зловживання правом завжди є порушенням рівноваги інтересів суб'єктів трудових відносин, тому одну із причин зловживання суб'єктивним трудовим правом зумовлює природа трудових відносин, яким притаманна наявність взаємних прав та обов'язків працівника й роботодавця за умови наявності балансу інтересів між суб'єктами цих відносин.

Баланс інтересів у трудових відносинах, на думку Л.А. Тихонович, має бути забезпечений нормами права як поєднання переваг, корисних, необхідних властивостей кожної сторони таких відносин достатньою мірою, яка унеможливила б завдання один одному шкоди, щоб досягнути певної спільної мети³.

За визначенням О.М. Офман, зловживання правом – це діяння (дія чи бездіяльність), що здійснюється уповноваженим суб'єктом трудового права з метою завдання шкоди чи отримання безпідставних переваг перед іншими уповноваженими суб'єктами трудового права при реалізації можливостей, передбачених нормативно-правовими актами, з порушенням встановлених цими нормативно-правовими актами цілей⁴.

Отже, у контексті правореалізації під зловживанням трудовими правами слід розуміти такий вид правової поведінки, що полягає у реалізації суб'єктами трудових правовідносин своїх прав у недозволеній спосіб, що суперечить призначенню та принципам галузі трудового права, в результаті чого ігноруються законні інтереси та може бути завдана шкода іншому суб'єкту трудових правовідносин.

На думку Т.Т. Полянського, основними ознаками зловживання правом є такі: 1) воно відбувається лише через формальне здійснення (реалізацію) суб'єктами їхніх юридичних прав чи обов'язків. Причому зловживати правами можна, як видається, через формальне і використання, і виконання, і дотримання юридичних норм (як відомих форм їх реалізації), а також через їх застосування; 2) зловживання правом завжди є умисною поведінкою; 3) унаслідок зловживання правом заподіюється шкода суспільним відносинам або ж створюється реальна загроза її настання. Соціально-шкідливий наслідок або реальна загроза його настання у результаті зловживання правом відображаються поняттям «шкода» (у термінологічному виразі «зловживання правом» його відповідником є поняття «зло»), та є тим юридичним фактом, який дає змогу компетентному органу (суду) визнати поведінку зловживача порушенням конкретних юридичних норм (позитивного права) чи принципів права (природного права)⁵.

Поняття «зловживання правом» тісно пов'язане з принципом добросовісності. Реалізуючи права і виконуючи обов'язки, суб'єкти трудових правовідносин повинні діяти добросовісно. Принцип добросовісності в трудовому праві має характеризувати прагнення суб'єктів належним чином та сумлінно здійснювати надані трудові права й виконувати взяті на себе обов'язки.

Добросовісність використання прав сторонами трудових відносин передбачається у договірних началах (погодження волі та взаємна довіра), на яких будуються сучасні трудові та соціально-партнерські відносини. У цьому випадку добросовісність об'єктивно розглядається як недопущення примусу чи обману соціального партнера або іншої сторони трудових відносин. Дотримання принципу добросовісності у відносинах між працівниками і роботодавцями є досить важливим для попередження зловживання правом суб'єктами цих правовідносин, оскільки, як визнано у правовій доктрині, реалізація права всупереч принципам добросовісності є зловживанням правом.

Н.М. Слабоспицька запропонувала виділяти в якості зловживання правом такі форми поведінки: 1) зловживання правом однією стороною трудових правовідносин з єдиним наміром – зашкодити іншій стороні; 2) правореалізація з метою збагачення, тобто з метою отримання певної вигоди, в тому числі майнової, для якої у звичайній ситуації немає правової підстави; 3) зловживання стороною трудового договору своїми особливими правами з метою отримання необґрунтованих переваг; 4) зловживання стороною трудового договору своїм правом з метою ухилення від виконання трудових обов'язків; 5) правореалізація з метою перешкоджання, блокування реалізації суб'єктивних прав на захист та відновлення порушеного права іншою стороною, а також перешкоджання реалізації нею інших трудових прав⁶.

За ознакою суб'єкта, який вдається до зловживання правом в трудових відносинах, можна виділити чотири різновиди зловживання правом: 1) зловживання правом роботодавцем; 2) зловживання правом працівником; 3) зловживання правом обома сторонами трудових правовідносин; 4) зловживання, пов'язані з профспілками та профспілковою діяльністю.

Можна узагальнити характерні риси зловживання правом працівником як суб'єктом трудових правовідносин: 1) така поведінка завжди є несумлінною; 2) працівник діє навмисно, бажаючи одержати певну вигоду (наприклад, отримати середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу); 3) його поведінка здатна завдати шкоди роботодавцю або заподіює її; 4) відсутня пряма протиправність, і ситуація не конкретизується в нормативно-правових актах.

Конкретними формами зловживання правом з боку працівників, які найчастіше зустрічаються на практиці, є: 1) приховування тимчасової непрацездатності; несвоєчасне повідомлення роботодавця про тимчасову непрацездатність на момент звільнення; 2) приховування інформації про вагітність; 3) приховування факту інвалідності; 4) навмисне завдання матеріальної шкоди роботодавцю недобросовісними діями – розірванням трудового договору за власним бажанням, а потім оскарження звільнення; 5) навмисне затягування отримання трудової книжки або розрахунку при звільненні тощо.

Одним із прикладів можливого зловживання правом працівником є випадки розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку з недотриманням роботодавцем вимог законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

Як слушно зазначила А.А. Ширант, «у статті 38 Кодексу порушений принцип, закріплений у п. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, – «ніхто не може бути суддею в своїй справі». Питання наявності або відсутності порушень роботодавцем трудового законодавства не може вирішуватися ані роботодавцем, ані працівником. При цьому ситуація, коли працівник подає роботодавцю заяву про звільнення за частиною третьою статті 38 Кодексу (що породжує обов'язок роботодавця виконати дії зі звільнення працівника та виплатити йому вихідну допомогу в розмірі трьох окладів згідно зі ст. 44 Кодексу) і роботодавець погоджується з наявністю таких порушень, – на практиці малоімовірна. Водночас роботодавець, отримавши таку заяву про звільнення саме за ч. 3 ст. 38 Кодексу (через порушення законодавства про працю), може не погодитися з тим, що він порушував трудове законодавство, і це породжує спір між сторонами трудового договору про наявність умов застосування частини третьої ст. 38 Кодексу»⁷.

З огляду на існуючу судову практику істотність характеру порушень роботодавцем умов трудового законодавства та їх поважність не можуть бути підставою для відмови працівнику у звільненні за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, оскільки такі критерії цією нормою не передбачені. Крім того, роботодавець не має права самостійно змінювати визначену працівником у заяві причину звільнення з роботи. Отже, виходить, що, по-перше, роботодавець не може замість «звільнений згідно з ч. 3 ст. 38 КЗпП України» зробити запис у трудовій книжці працівника «звільнений згідно зі ст. 38 КЗпП України». По-друге, роботодавець має обмежені можливості апелювати до відсутності з його боку порушення трудового законодавства як підстави для звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП; по-третє, підставою для безумовного застосування ч. 3 ст. 38 КЗпП України є сам факт порушення трудового законодавства, а не істотність причини такого порушення⁸. У зв'язку з цим, для уникнення можливих зловживань працівниками своїми правами, відповідний механізм застосування цієї норми, характер порушень роботодавцем умов трудового законодавства та їх критерії, повинні знайти правову регламентацію не тільки в судовій практиці, як це відбувається зараз, а й передусім у трудовому законодавстві.

Ще одним прикладом недосконалості наявних правових норм та механізмів, коли у суб'єкта трудових відносин виникає можливість зловживати своїм правом, є прогалини, що стосуються строків, процедур чи покладення на такого суб'єкта обов'язків, які прямо не закріплені у законодавстві й тим самим створюють передумови для неоднозначного тлумачення норм не тільки працівниками та роботодавцями, але й судами.

Зокрема, для попередження зловживання з боку працівників – членів первинної профспілкової організації має діяти правило, згідно з яким такі працівники, що володіють спеціальним статусом для отримання певних пільг і гарантій, повинні вчасно повідомляти цю інформацію роботодавцеві. Аналогічним цьому є випадок, коли працівник приховує від роботодавця інформацію про своє членство у профспілці або вступає у члени профспілки після повідомлення роботодавця про його звільнення за скороченням штату, що безперечно, також є зловживанням правом з боку працівника.

Неповідомлення роботодавця про створення первинної профспілкової організації та ненадання відповідних документів може свідчити про те, що метою новоствореної профспілки є не захист інтересів трудового колективу, а можливість мати вплив на роботодавця для отримання її членами особистої вигоди. Такі недобросовісні дії з боку профспілкової організації за своєю сутністю слід розцінювати як зловживанням правом.

У такий спосіб Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» потребує внесення відповідних доповнень, які дозволять заповнити перелічені вище прогалини й унеможливлять зловживання профспілками своїми правами у процесі їх створення й діяльності⁹.

Роботодавці вдаються до зловживання правом переважно у таких випадках: 1) при звільненні працівника; 2) при виконанні обов'язків з створення працівнику необхідним умов для виконання трудової функції; 3) при багаторазовому переукладанні строкових трудових договорів з працівником; 4) при наданні працівнику гарантій при розірванні трудового договору, передбачених трудовим законодавством та ін.

Недосконалість існуючого правового регулювання строкових трудових договорів сприяє зловживанню правом з боку роботодавців, адже надане законодавством у певних випадках право вибору роботодавцю між договором на невизначений строк та строковим трудовим договором погіршує становище працівника, оскільки на практиці це призводить до необґрунтованого розширення сфери застосування строкових трудових договорів та утисків трудових прав працівників, з якими укладається цей вид договору.

Задля забезпечення принципу стабільності трудових відносин та основної мети правового регулювання трудових відносин – захисту прав та інтересів працівника, а також для запобігання зловживанню роботодавцями своїм економічно більш вигідним становищем, коли працівники погоджуються укладати строкові трудові договори начебто «добровільно», а насправді просто не маючи інших варіантів працевлаштування, пропонуємо залишити обмежену сферу застосування строкових трудових договорів та передбачити в

новому Трудовому кодексі норму в такій редакції: «Строковий трудовий договір укладається тільки у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання». Крім того, необхідно законодавчо закріпити обов'язок роботодавця письмово інформувати працівників, які виконують роботу за трудовим договором на визначений строк, про появу вакансії на виконання роботи за трудовим договором на невизначений строк, що відповідає загальноєвропейській практиці.

Для уникнення зловживань у вигляді послідовного застосування строкових договорів Директива Ради Європейського Союзу 1999/70/ЄС про рамкову угоду щодо строкової зайнятості пропонує запровадити в національному законодавстві один чи кілька з зазначених нижче заходів: 1) обґрунтування підстав для відновлення дії таких договорів або відносин; 2) встановлення максимальної сукупної тривалості послідовно укладених строкових трудових угод або відносин; 3) обмеження кількості продовжень чинності таких договорів або відносин; 4) забезпечення доступу строкових працівників до відповідного навчання з метою розширення їхніх навичок, кар'єрного розвитку та професійної мобільності; 5) повідомлення роботодавцями строкових працівників про вакансії, що виникають на підприємстві або в закладі, надаючи їм такі самі можливості щодо отримання постійних посад¹⁰.

Сьогодні принцип заборони зловживання правом набуває великого значення у світлі тих змін, які очікувано відбуватимуться у найближчий час у правовому регулюванні трудових відносин. Ці зміни пов'язані з розвитком ринкових відносин у напрямі посилення гнучкості правового регулювання праці, розширення договірному способу встановлення трудових прав і обов'язків. За таких умов посиленої уваги потребуватиме проблема встановлення меж свободи суб'єктів у трудовому праві, важливими аспектами якої є добросовісність суб'єктів трудових правовідносин у процесі реалізації своїх суб'єктивних прав і гарантій та заборона зловживання правом.

Питання закріплення принципу заборони зловживання правом у трудових відносинах заслуговує посиленої уваги ще й тому, що кількість видів зловживань правом лише збільшується. Практика застосування трудового законодавства засвідчує, що існування відповідних норм у трудовому законодавстві на сьогодні є об'єктивною необхідністю.

Висновки. В умовах розширення приватноправових засад у сфері регулювання праці одним із основних напрямів удосконалення законодавства про працю має стати законодавче закріплення в якості галузевих принципів трудового права принципу добросовісності та заборони зловживання правом, який повинен стосуватися всіх суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин – працівників, роботодавців, профспілок, об'єднань роботодавців тощо.

¹ Слабоспицкая Н.Н. Реализация норм трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2013. 31 с. С. 8.

² Панасюк О. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 3. С. 166.

³ Тихонович Л.А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «ПРАВО»*. 2012. Вип. 18. С. 25.

⁴ Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых правоотношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2006. 25 с. С. 7.

⁵ Полянський Т.Т. Феномен зловживання правом (загальнотеоретичне дослідження). *Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина* / редкол.: П.М. Рабінович (голов. ред.) та ін. Львів : Галицький друкар, 2012. Серія І. Дослідження та реферати. Вип. 25. 456 с. С. 39–40.

⁶ Слабоспицкая Н.Н. Вказана праця. С. 15.

⁷ Ширант А.А. Деякі проблеми застосування правових норм, що регулюють трудові відносини, в процесі судового захисту прав особи. *Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія* / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. Київ: Ніка-Центр, 2015. С. 173.

⁸ Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка центр, 2018. 436 с. С. 273.

⁹ Там само. С. 365.

¹⁰ Директива Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений ETUC, UNICE та СЕЕР (Європейською асоціацією профспілок, Союзом конфедерацій промисловців та підприємців Європи та Європейським центром підприємств із державною участю). URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891> (дата звернення: 10.12.2019).

References:

Slabospitskaya, N.N. (2013). Realizatsiya norm trudovogo prava: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.05. Yekaterinburg [in Russian].

Panasyuk, O. (2010). Zlovzhyvannya sub'yektyvnymy trudovymy pravamy: postanovka problemy. *Pravo Ukrainy*, 3, 161–166 [in Russian].

Tykhonovych, L.A. (2012). Zlovzhyvannya pravom u sferi trudovykh vidnosyn yak moral'na problema. *Zbirnyk naukovykh prats' Kharkivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni H.S. Skovorody «PRAVO»*, 18, 19–27 [in Ukrainian].

Ofman, Ye.M. (2006). Zloupotrebleniye pravom sub'yektami trudovykh pravootnosheni: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.05. Yekaterinburg [in Russian].

Polyans'kyu, T.T. (2012). Fenomen zlovzhyvannya pravom (zahal'noteoretichne doslidzhennya): Pratsi L'vivs'koyi laboratorii prav lyudyny i hromadyanyna / Redkol.: P.M. Rabinovych (holov. red.) ta in. Seriya I. Doslidzhennya ta referaty. Vyp. 25. L'viv : Halys'kyu drukar [in Ukrainian].

Shyrant, A.A. (2015). Deyaki problemy zastosuvannya pravovykh norm, shcho rehulyuyut' trudovi vidnosyny, v protsesi sudovoho zakhystu prav osoby. Problemy zastosuvannya trudovoho ta pensynoho zakonodavstva: monohrafiya / N.M. Khutoryan, Ya.V. Simutina, M.M. Shumylo ta in. Kyiv: Nika-Tsentr [in Ukrainian].

Simutina, Ya.V. (2018). Yurydychni fakty v mekhanizmi pravovoho rehulyuvannya trudovykh vidnosyn: monohrafiya. Kyiv: Nika tsentr [in Ukrainian].

Dyrektiva Rady 1999/70/YES vid 28 chervnya 1999 roku shchodo ramkovoyi uhody pro robotu na vyznacheny termin, ukhadeny ETUC, UNICE ta CEEP (Yevropeys'koyu asotsiatsiyeyu profspilok, Soyuzom konfederatsiy promyslovtziv ta pidpryyemstv Yevropy ta Yevropeys'kym tsentrom pidpryyemstv iz derzhavnoyu uchastyu). URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891> [in Ukrainian].

Резюме

Сімутіна Я.В. Зловживання правом як неправомірна реалізація норм трудового права.

У статті досліджуються проблеми зловживання правом у контексті реалізації норм трудового права. Обґрунтовується, що у контексті правореалізації під зловживанням трудовими правами слід розуміти особливий вид правової поведінки, що полягає у реалізації суб'єктами трудових правовідносин своїх прав у недозволеній спосіб, що суперечить призначенню та принципам галузі трудового права, в результаті чого ігноруються законні інтереси та може бути завдана шкода іншому суб'єкту трудових правовідносин.

Доведено, що одним із основних напрямів удосконалення законодавства про працю є необхідність закріплення принципу добросовісності та неприпустимості зловживання правом як одного з галузевих у науці трудового права, що повинен стосуватися всіх суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин – працівників, роботодавців, профспілок, об'єднань роботодавців.

Ключові слова: зловживання правом, добросовісність сторін трудових правовідносин, реалізація норм трудового права.

Резюме

Сімутіна Я.В. Злоупотребление правом как неправомерная реализация норм трудового права.

В статье исследуются проблемы злоупотребления правом в контексте реализации норм трудового права. Обосновывается, что в контексте под злоупотреблением трудовыми правами следует понимать особый вид правового поведения, заключающийся в реализации субъектами трудовых правоотношений своих прав ненадлежащим способом, противоречащим назначению и принципам отрасли трудового права, в результате чего игнорируются законные интересы и может быть нанесен вред другому субъекту трудовых правоотношений.

Обосновывается, что одним из основных направлений дальнейшего совершенствования законодательства о труде является необходимость законодательного закрепления принципа добросовестности и недопустимости злоупотребления правом в качестве одного из отраслевых в науке трудового права, который должен касаться всех субъектов трудовых и связанных с ними отношений – работников, работодателей, профсоюзов, объединений работодателей.

Ключевые слова: злоупотребление правом, добросовестность сторон трудовых правоотношений, реализация норм трудового права.

Summary

Yana Simutina. Abuse of rights as an unlawful implementation of labor law.

The article studies the problem of abuse of law in the context of the implementation of labor law. In this context, the abuse of labor rights should be understood as a special type of legal behavior consisting in the exercise by subjects of labor relations of their rights in an inappropriate way, that contradicts the purpose and principles of the branch of labor law, as a result of which legitimate interests are ignored and other subject of labor relations can be harmed.

The concept of "abuse of rights" is closely linked to the principle of integrity. In exercising their rights and performing their duties, the subjects of the employment relationship must act in good faith. The principle of good faith in labor law should characterize the aspirations of the subjects in a proper and honest manner to exercise the granted labor rights and to fulfill their obligations.

Specific forms of abuse of rights by employees are: 1) concealment of temporary disability; late notification of temporary disability at the time of dismissal; 2) concealing information about pregnancy; 3) concealing the fact of disability; 4) deliberate task of material harm to the employer by unfair acts – termination of the employment contract at will, and then appeal of dismissal; 5) deliberate delay in obtaining a work book or settlement upon dismissal and the like.

Employers resort to abuse of rights mainly in the following cases: 1) when dismissing an employee; 2) when fulfilling the duties of creating an employee the necessary conditions for performing the work function; 3) in case of repeated renegotiation of fixed-term employment contracts with an employee; 4) when giving an employee guarantees in case of termination of the employment contract stipulated by the labor legislation, etc.

It is proved that one of the main directions of further improvement of labor legislation is the need to establish the principle of good faith and the inadmissibility of abuse of law as one of the branch in the science of labor law, which should apply to all subjects of labor and related relations – workers, employers, trade unions, associations of employers.

Key words: abuse of rights, good faith of the parties to the employment relationship, implementation of labor law.