

## Розділ 6

---

# ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.3

**Н. М. ХУТОРЯН**

### **ПОНЯТТЯ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

*Проаналізовані різні точки зору щодо поняття правозастосування, його складових у загальній теорії права. Визначені особливості правозастосування в трудовому праві України. Надано поняття правозастосування в трудовому праві. Доводиться, що суб'єктами правозастосування в трудовому праві є не тільки державні органи та посадові особи, органи місцевого самоврядування, громадські об'єднання та їх посадові особи, а перш за все: основним суб'єктом правозастосування є органи та посадові особи роботодавця, а також інші спеціальні органи, що здійснюють правозастосовну діяльність в трудовому праві – КТС, примирні комісії, трудові арбітражі, Національна служба посередництва і примирення тощо.*

*Наголошується, що за своїм функціональним навантаженням правозастосовна діяльність суб'єктів трудового права: спрямована на організацію виконання приписів норм трудового права; забезпечує стимулювання правомірної поведінки суб'єктів трудового права; забезпечує реалізацію санкцій охоронних норм трудового права, встановлюючи міру юридичної відповідальності.*

*Доведено тісний взаємозв'язок правозастосування з іншими формами реалізації права, взаємопроникнення та взаємозалежність цих форм при реалізації норм права.*

**Ключові слова:** *реалізація норм права, правозастосування, суб'єкти правозастосування, форми реалізації норм права, тлумачення норм права.*

---

©ХУТОРЯН Наталія Миколаївна – доктор юридических наук, професор, завідувач відділу цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України

### **Хуторян Н.Н. Понятие правоприменения в трудовом праве**

*Анализируются различные точки зрения относительно понятия правоприменения, его составляющих в общей теории права. Определены особенности правоприменения в трудовом праве Украины. Дано определение понятия правоприменения в трудовом праве. Доказано, что субъектами правоприменения в трудовом праве являются не только государственные органы и должностные лица, органы местного самоуправления общественные объединения и их должностные лица, а прежде всего: основным субъектом правоприменения являются органы и должностные лица работодателя, а также другие специальные органы, осуществляющие правоприменительную деятельность в трудовом праве – КТС, примирительные комиссии, трудовые арбитражи, Национальная служба посредничества и примирения. Подчеркивается, что функционально правоприменительная деятельность направленная на организацию исполнения предписаний норм трудового права; обеспечение стимулирования правомерного поведения субъектов трудового права, обеспечивает реализацию санкций охранительных норм трудового права путем установления мер юридической ответственности.*

*Доказана тесная взаимосвязь правоприменения с другими формами реализации права, взаимозависимость этих форм при реализации норм права.*

**Ключевые слова:** реализация норм права, правоприменение, субъекты правоприменения, формы реализации права, толкование норм права.

### **Khutoryan Natalia. The concept of right enforcement in Labor law**

*The article analyzes different points of view on the concept of right enforcement and its components in the General Theory of Law, defines features of right enforcement in Ukrainian Labor law and introduces the definition of right enforcement concept in Labor law. It proves that subjects of right enforcement in Labor law are not only government agencies and officials, local self-governing bodies, public associations and their officials, but above all: the main subject of right enforcement are authorities and officials of the employer; and other special bodies that carry out right enforcement activity in Labor law – commission on labour disputes, conciliation commission, labor arbitration, the National Mediation and Conciliation Service and so on.*

*Right enforcement in Labor law is defined as the activity of state bodies and their officials, authorities and officials of the employer and special bodies, aimed at emergence, suspension, modification, termination or renewal of employment legal relations, encouraging personnel and holding the staff disciplinary and materially liable, resolving collective labor dispute, which can result in the conclusion of individual sub-normative act that directly entails legal consequences and formally establishes binding individual rules of conduct for personalized subjects of Labor law. It is proved that right enforcement activity is always of an active character; aimed not only at emergence, modification or termination, but at the suspension, renewal of relations, restoration of the violated right.*

*It is noted that according to its functional sense right enforcement activity of the subjects of Labor law is aimed at: the organization of the execution of Labor law norms injunctions; providing incentives for lawful conduct of subjects of Labor law; ensuring*

*the realization of sanctions of protection norms of Labor law by setting the extent of legal liability.*

*The article proves a close relationship between right enforcement and other forms of realization of right, interpenetration and interdependence of these forms while implementing the norms of law.*

**Key words:** *implementation of norms of law, right enforcement, subjects of right enforcement, forms of implementation of norms of law, the interpretation of norms of law.*

В юридичній літературі взагалі та в трудовому праві і праві соціального забезпечення зокрема досліджуються відносини, які потребують правового врегулювання, або законодавство на предмет його вдосконалення, але, як правило, вдосконалення не пов'язується з проблемами правозастосування як складової реалізації права. Проблема правозастосування є однією з найскладніших для дослідження, оскільки вона вимагає не тільки вивчення та аналізу теорії і нормативно-правових актів, а й правозастосовної практики, яка часто, якщо це не судова практика, є або недоступною (правозастосування законодавства роботодавцем), або малодоступною (правозастосування пенсійного законодавства органами Пенсійного фонду, соціального забезпечення) для дослідника. Тому і не дивно, що відсутні предметні дослідження галузі трудового права та права соціального забезпечення із цієї тематики. В юридичній літературі досить багато авторів по теорії держави і права приділяли увагу дослідженню поняття та складових правозастосування (С.С. Алексєєв, А.Б.Венгеров, М.М.Марченко, П.М.Рабінович, Ню.М.Оніщенко, Т.І.Тарахонич та багато інших. Проте явно недостатньо або майже відсутні роботи щодо визначення сутності на особливостей правозастосування в трудовому праві.

Виходячи з викладеного, метою цієї публікації є визначення поняття та особливостей застосування норм в трудовому праві.

Перш ніж перейти до визначення поняття та складових правозастосування в галузі трудового права та права соціального забезпечення доцільно дослідити як це поняття визначено вітчизняними та зарубіжними вченими теоретиками.

Так, А.Б. Венгеров, визначаючи реалізацію права як таку соціальну поведінку суб'єктів права, в якій втілюються приписи правових норм, як форму практичної діяльності по здійсненню прав, виконанню обов'язків<sup>1</sup>, виділяє чотири форми діяльності з реалізації права: дотримання, виконання, використання, застосування<sup>2</sup>. Право застосовують

лише ті структури, посадові особи, які наділені владними повноваженнями. Автор підкреслює, що роль і значення застосування права такі великі в житті права, що багато вчених виділяють цю форму реалізації права в самостійну, вважаючи, що правозастосування як і правотворчість – це два особливих напрями функціонування правової системи. Відповідно розрізняють правозастосовні і правотворчі акти<sup>3</sup>.

Викликає певні сумніви повнота та точність і всебічність визначення застосування права, даного А.Б.Венгеровим як владної правової діяльності органів держави (або інших органів, уповноважених державою), а також їх посадових осіб, наділених спеціальними повноваженнями з організації і забезпечення соціальної впорядкованості, стабільності в житті суспільства, по припиненню порушень у цій сфері<sup>4</sup>. Таке визначення цілком прийнятне для правозастосування соціалістичного суспільства колишнього Радянського Союзу, але аж ніяк не відображає тих змін, які сталися у відносинах власності, в правовій системі союзних республік, які входили до складу СРСР. Можливо воно більшою мірою і відображає риси авторитарного і тоталітарного режиму Російської Федерації, але є неприйнятним як теоретичне загальноприйняте визначення поняття застосування права. По-перше, йдеться лише про державні органи або інші органи, уповноважені державою, а також їх посадових осіб, хоча директор підприємства, правління акціонерного товариства, які накладають дисциплінарні стягнення, не відносяться до державних органів чи посадових осіб цих державних органів, а також до інших органів, яким держава делегує свої повноваження. По-друге, переривання, припинення правопорушень – є лише один із заходів і водночас результатом застосування права, наряду із запобіганням правопорушенням, покаранням з метою перевиховання або відшкодування заподіяної шкоди тощо. По-третє, правозастосування може мати не лише охоронний, а й регулятивний, виконавчий чи стимулюючий (заохочувальний) характер.

Застосування права є однією з основних і найважливіших стадій реалізації права. Застосування права здійснюється за допомогою правозастосовного процесу, правозастосовної діяльності. Даючи відмінні риси правозастосовної діяльності від інших форм реалізації права, М.М. Марченко виділяє такі особливості.

1. Правотворча діяльність (на відміну від інших форм реалізації права, в яких беруть участь самі різні суб'єкти права – фізичні і юридичні

особи) може застосовуватися упоноваженими на те державними органами і посадовими особами. Громадяни, фізичні особи, які не є посадовими особами, правозастосовчою діяльністю займатися не можуть<sup>5</sup>. Дійсно це так, але водночас хочеться наголосити, що в зв'язку з розвитком приватної форми власності, посадові особи приватного підприємства, наприклад, при накладенні дисциплінарного стягнення, діють від свого імені, від імені роботодавця, а не від імені держави. Хоча саме держава в особі законодавчого органу визначила в законодавстві компетенцію цих осіб, в тому числі і по застосуванню мір дисциплінарної чи матеріальної відповідальності до працівників. Крім того, коло правозастосовчих суб'єктів у галузі трудового права набагато ширше, ніж це відображено в юридичній літературі. Причому, крім загальних (керівник підприємства, правління, суди, прокуратура, органи виконавчої влади, громадські органи за дорученням держави), існують специфічні правозастосовчі суб'єкти, які є тільки в галузі трудового права: зокрема суди слід віднести: КТС, примирну комісію з розгляду колективних трудових спорів, трудовий арбітраж, Національну службу посередництва і примирення.

2. Правозастосування – один із видів державної діяльності. Застосування права як державно-владне діяння завжди здійснюється від імені держави. Тут відрвзу виникає заперечення, оскільки, як уже зазначалось, керівник підприємства накладає дисциплінарне стягнення чи притягує до матеріальної відповідальності від власного імені або від імені роботодавця, а не від імені держави.

3. Застосування норм права здійснюється не в довільній формі, а в строго встановленому законом порядку. Існує сувора процедура правозастосовчої діяльності судових, адміністративних, слідчих органів і посадових осіб.

4. Правозастосовча діяльність державних органів і посадових осіб завжди здійснюється у відповідності з визначеними, загальновизначеними принципами: законності, соціальної справедливості, доцільності і ґрунтованості<sup>6</sup>.

5. Правозастосовний процес здійснюється в певній послідовності. В теорії держави і права вченими виділяється ряд відносно самостійних стадій цього процесу. До типових відносяться: а) встановлення і дослідження фактичних обставин справи; б) вибір і аналіз норми права з точки зору їх чинності, законності, дії її в часі, в просторі і по колу осіб;

в) аналіз змісту норми права і прийняття рішення (індивідуального акта); г) доведення змісту прийнятого рішення до відома зацікавлених осіб (державних і громадських органів, посадових осіб, інших органів, фізичних осіб. Іноді виділяють і розглядають лиш три стадії правозастосовної діяльності. А саме: встановлення і аналіз фактичних обставин справи, визначення і дослідження нормативно-правової основи даної справи; прийняття рішення і доведення до відома зацікавлених осіб змісту прийнятого рішення.

6. Правозастосовна діяльність завжди пов'язана з прийняттям рішення по конкретній справі та його оформленням. В актах застосування права або в індивідуальних актах завжди вбачається сила і авторитет держави. За порушення приписів, що містяться в цих актах, наступає державний вплив. Вони охороняються і забезпечуються державою як і норми права, на підставі і на виконання яких ці акти приймаються<sup>7</sup>.

Автори навчального посібника "Загальна теорія держави і права" під реалізацією права розуміють втілення приписів правової норми в діяльності суб'єктів права. Залежно від характеру та змісту норми вони розрізняють три, а не чотири, основні форми реалізації права: використання – форма реалізації уповноважуваних норм, змістом якої є активна поведінка суб'єктів, що вчиняється за їх власним бажанням (наприклад, реалізація права на освіту, заява про звільнення з роботи, договір дарування); виконання – форма реалізації зобов'язуваних норм, змістом якої є вчинення дій, що вимагаються юридичними приписами, тобто виконання покладених обов'язків (сплата податків, виплата працівникові заробітної плати); дотримання – форма реалізації забороняючих норм, змістом якої є утримання суб'єкта від порушення заборон, які містяться у правових нормах (наприклад, не порушувати правил дорожнього руху)<sup>8</sup>. Отже, автори виділяють три основних форми реалізації права, при цьому виділяючи правозастосування окремо від основних форм як особливу і найважливішу форму реалізації права<sup>9</sup>. Відразу ж виникає питання, чому вона не є основною? Тоді при всій її особливості і надважливості вона що є допоміжною чи додатковою? Узагальнюючи всі визначення категорії правозастосування або застосування правових норм автори наводять три групи визначення цього поняття: 1) це особлива форма реалізації норм права, яка здійснюється державними та громадськими організаціями в межах їх компетенції у формі владно-організуючої діяльності з конкретизації норми права;

2) це – владна діяльність органів держави чи інших органів, повноваження яких делегує держава, які видають індивідуальні акти на основі норм права;

3) це – форма реалізації норм права, яка включає юридично-організаційну діяльність держави з втілення правових норм щодо конкретних суб'єктів<sup>10</sup>.

За суб'єктами застосування норм права найбільш повним і реальним є друге визначення, оскільки право застосовують не тільки органи держави, а й інші органи. Але слід мати на увазі, що держава не завжди делегує повноваження, тобто надає дозвіл діяти від імені державних органів, а скоріше наділяє повноваженнями застосовувати норми права не від імені держави, а від імені органу чи посадової особи. Для прикладу, директор підприємства, застосовуючи дисциплінарне стягнення, передбачене нормою статті 147 КЗпП України, діє не від імені держави, а від свого імені, а повноваження його щодо застосування цієї норми передбачені ст.147-1 КЗпП України.

У зв'язку з цим викликає заперечення визначення застосування норм права як владної діяльності органів держави та посадових осіб з підготовки та прийняття індивідуальних рішень у юридичній справі на основі юридичних фактів та конкретних правових норм<sup>11</sup>, оскільки застосовувати право можуть не лише державні, а й інші органи (КТС, мирні комісії, трудові арбітражі, правління товариства тощо).

Застосування норми права має певні особливості:

– це діяльність, яка здійснюється відповідними державними органами чи за їх делегуванням громадськими структурами;

– їй притаманний державно-владний характер (акти, що видаються в процесі правозастосування, є юридичними, невиконання їх тягне застосування державного примусу);

– вона завжди має активний характер, спрямована на виникнення, зміну чи припинення відносин;

– здійснюється в особливих процесуальних формах;

– завершується прийняттям правозастосовчих актів, де фіксуються індивідуально-конкретні приписи<sup>12</sup>.

Ці особливості чи риси діяльності повною мірою є характерними для правозастосовної діяльності судових органів. Що ж до органів та посадових осіб роботодавця, то для них характерні такі ознаки:

– це діяльність органів та посадових осіб роботодавця, повноваження яких щодо правозастосування закріплені в нормативно-правових актах;

– акти, що видаються носять юридичний характер, часто вони є примусом або їх невиконання тягне за собою застосування державного примусу. Це положення вимагає певного пояснення. Оскільки правозастосовні норми встановлені державою, то норми, особливо ті, що передбачають санкції, є державним примусом, хоча їх застосовують не державні органи, а роботодавець і, на відміну від суду, від свого імені, а не від імені держави, але саме держава надала йому повноваження щодо застосування таких санкцій. Крім того, невиконання рішення суду про поновлення працівника на роботі і оплату часу вимушеного прогулу тягне за собою застосування щодо роботодавця заходів державного примусу – притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю, включаючи кримінальну відповідальність. Проте, скажімо, ряд правозастосовних актів не передбачають ні примусу, ні державного примусу (наприклад, правозастосовні акти щодо стимулювання (заохочення працівників);

– вона завжди має активний характер, спрямована не лише на виникнення, зміну чи припинення, а й на призупинення, відновлення відносин; поновлення прав;

– завершується прийняттям правозастосовних актів, де фіксуються індивідуально-конкретні приписи.

За своїм функціональним навантаженням правозастосовна діяльність суб'єктів трудового права:

– спрямована на організацію виконання приписів правових норм;

– забезпечує стимулювання правомірної поведінки суб'єктів трудового права;

– забезпечує реалізацію санкцій охоронних норм трудового права, встановлюючи міру юридичної відповідальності.

С.С.Алексєєв також наголошує, що більшість правозастосовних органів – це органи держави<sup>13</sup>. З цим можна погодитися щодо правозастосування норм кримінального, адміністративного, соціального забезпечення, але аж ніяк не норм трудового права, де в переважній більшості випадків застосування норм трудового законодавства здійснюють роботодавці, комісії з розгляду трудових спорів, примирні комісії, трудові арбітражі, які не є державними органами.



На наш погляд, застосування права не можна розглядати на сьогодні як різновид лише державної діяльності.

П.М.Рабінович визначає застосування правових норм як здійснювану компетентними державними органами, уповноваженими на це громадськими об'єднаннями або їх посадовими особами організаційно-правову діяльність, результатом якої є встановлення піднормативних, формально обов'язкових індивідуальних правил поведінки персоніфікованих суб'єктів. Автор наголошує, що застосування правових норм – це діяльність лише державних органів та уповноважених на це державою органів громадських об'єднань<sup>14</sup>. Таким чином, автор значно обмежує коло суб'єктів, які мають право застосовувати норми права. У подальшому, в підручнику "Основи загальної теорії права та держави" П.М. Рабінович розширює коло суб'єктів, які здійснюють правозастосування. Так, автор визначає застосування юридичних норм як юридичну діяльність компетентних державних органів, їх посадових осіб, а також уповноважених на це законом органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань та їх посадових осіб, яка полягає у встановленні піднормативних формально обов'язкових індивідуальних правил поведінки персоніфікованих суб'єктів з метою створення умов, необхідних для реалізації цими суб'єктами таких норм<sup>15</sup>. Проте і таке розширення не передбачає повного переліку суб'єктів трудового права, які мають право застосовувати трудове законодавство. Виходячи з визначення, сюди зокрема не відносяться керівні органи (посадові особи) роботодавця, спеціальні правозастосовні органи – комісії по трудових спорах, примирні комісії, трудові арбітражі, Національна служба посередництва і примирення. Крім того, правозастосовна діяльність – це не завжди встановлення правил поведінки персоніфікованих суб'єктів, не завжди створює умови для реалізації цими суб'єктами норм. Це може бути і оцінка виконання персоніфікованими суб'єктами норм у формі заохочення (наприклад, застосування роботодавцем заохочення до працівника – оголошення подяки, нагородження грамотою).

В.Г.Ротань відстоює думку, що застосування норм права може мати місце тоді, коли суб'єкти самостійно не можуть вирішити питання<sup>16</sup>. Автор підтримує думку Чернявської Г.П., викладену у дисертаційному дослідженні "Процедурні правовідносини соціального забезпечення", про те, що процедурні правовідносини соціального забезпечення пере-

важно мають правозастосовний характер: у їх межах відповідні уповноважені суб'єкти здійснюють правозастосування. І погоджується з точкою зору, що правозастосування – втручання повноважних суб'єктів у процес правореалізації, який зазвичай не потребує такого втручання, полягає у діях самих учасників правовідносин, які дотримуються заборон, виконують обов'язки, користуються правами<sup>17</sup>.

Таке розуміння звужує не лише коло суб'єктів правозастосування фактично до судових чи інших державних органів, а й саме праворозуміння правозастосування.

Слід наголосити, що сам законодавець в кодифікованому акті – Кодексі законів про працю надав право застосовувати органам роботодавця дисциплінарні стягнення (ст.ст.147, 148), а також застосовувати заохочення (ст.143, ст. 144 КЗпП України). Йдеться саме про застосування норм, а не про дотримання, використання чи виконання як стадій реалізації норм права. Отже, правозастосування може виконувати не лише охоронну чи захисну функції, а й стимулюючу чи організаційну функції.

Н.М. Слабоспицька зауважує, що застосування норм права необхідно розглядати з позиції його двоєдиної сутності. По-перше, спеціальні органи та посадові особи, застосовуючи правові норми, що регулюють трудові та інші безпосередньо з ними пов'язані відносини, реалізують свою компетенцію, тобто певне коло прав і обов'язків. У зв'язку з цим неможливо уявити правозастосування поза діяльністю по дотриманню і використанню права суб'єктами правозастосування. Відповідно, правозастосовна діяльність є способом (а не формою), за допомогою якого здійснюється правореалізаційна діяльність у вказаних суб'єктів. По-друге, в результаті правозастосовної діяльності відбувається виникнення, зміна чи припинення трудових прав і обов'язків у конкретного суб'єкта, якому направлений правозастосовний акт. Відповідно, сам правозастосовний акт виступає як юридичний факт, за допомогою якого запускаються механізми реалізації норм трудового права іншими суб'єктами. Саме в такому дуалізмі автор бачить реальну сутність правозастосовної діяльності<sup>18</sup>.

Під правозастосовною діяльністю в сфері праці Н.М.Слабоспицька пропонує розуміти владну організаційно-управлінську діяльність компетентних органів і суб'єктів із забезпечення реалізації норм

трудового права учасниками трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин шляхом прийняття правозастосовного акту, спрямованого на врегулювання конкретної ситуації, що виникла в трудовій сфері<sup>19</sup>.

Підводячи підсумок, можна виділити особливості правозастосування в трудовому праві:

1) суб'єктами правозастосування в трудовому праві є не тільки державні органи та посадові особи, органи місцевого самоврядування, громадські об'єднання та їх посадові особи, а перш за все: основним суб'єктом правозастосування є органи та посадові особи роботодавця, а також інші спеціальні органи, що здійснюють правозастосовну діяльність в трудовому праві – КТС, примирні комісії, трудові арбітражі, Національна служба посередництва і примирення тощо;

2) основними принципами при застосуванні норм трудового та пенсійного законодавства є: законність, обґрунтованість, доцільність, об'єктивна істина, поєднання (збалансованість) принципу справедливості із принципом соціальної справедливості. Без дотримання цих принципів неможливе правильне застосування норм трудового та пенсійного законодавства загальними та спеціальними органами чи посадовими особами;

3) правозастосування в трудовому праві – це діяльність державних органів та їх посадових осіб, органів та посадових осіб роботодавця та спеціальних органів, спрямована на виникнення, призупинення, зміну, припинення чи поновлення трудових правовідносин, заохочення працівників та притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності відповідальності, вирішення колективного трудового спору, результатом якої є прийняття індивідуального піднормативного акта, що безпосередньо тягне за собою правові наслідки та встановлює формально обов'язкові індивідуальні правила поведінки персоніфікованих суб'єктів трудового права;

4) повноваження державних органів та їх посадових осіб, органів та посадових осіб роботодавця, спеціальних органів щодо правозастосування закріплені в нормативно-правових актах;

5) акти, що видаються носять юридичний характер, часто вони є примусом або їх невиконання тягне за собою застосування державного примусу;

6) правозастосовна діяльність завжди має активний характер, спрямована не лише на виникнення, зміну чи припинення, а й на призупинення, відновлення відносин, відновлення порушеного права;

7) правозастосування здійснюється в суворо визначеній процедурній формі.

І тут треба, на наш погляд, виокремити ту характерну ознаку правозастосовної діяльності, на яку не було донині звернено уваги. Справа в тім, що саме стадія застосування тісно переплітається з одночасною реалізацією інших стадій виконання і дотриманням процедурних норм, без яких неможлива реалізація норм матеріального права. Так, для прикладу, заборонено звільняти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, усанови, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Отже, при звільненні за п.1 ст. 40 за скороченням чисельності чи штату роботодавця повинен дотримуватися цієї норми, тобто не звільняти вказаних жінок. А при звільненні у зв'язку з ліквідацією роботодавця зобов'язаний виконати цю норму – працевлаштувати цих жінок. Отже, застосування матеріальних норм трудового права практично неможливе без інших форм реалізації права – виконання і дотримання. Другий приклад, який вже свідчить про залежність інших форм реалізації права саае від правозастосування. Так, використання права на пенсійне забезпечення неможливо без такої стадії, як правозастосування, тобто прийняття органом Пенсійного фонду рішення про призначення пенсії конкретному суб'єкту;

8) тлумачення не є окремою стадією правозастосування, воно є необхідним елементом або підстадією кожної із стадій правозастосування;

9) правозастосовна діяльність завершується прийняттям правозастосовних актів, де фіксуються індивідуально-конкретні приписи для персоніфікованих суб'єктів трудового права;

10) за своїм функціональним навантаженням правозастосовна діяльність суб'єктів трудового права:

– спрямована на організацію виконання приписів норм трудового права;

– забезпечує стимулювання правомірної поведінки суб'єктів трудового права;

– забезпечує реалізацію санкцій охоронних норм трудового права, встановлюючи міру юридичної відповідальності;

10) за своїм функціональним навантаженням правозастосовна діяльність суб'єктів трудового права:

– спрямована на організацію виконання приписів норм трудового права;

– забезпечує стимулювання правомірної поведінки суб'єктів трудового права;

– забезпечує реалізацію санкцій охоронних норм трудового права, встановлюючи міру юридичної відповідальності.

1. Венгеров А.Б. Теория государства и права : учебник для юрид. вузов / Венгеров А.Б. – М. : Юриспруденция, 2000. – С. 428. 2. Там само. 3. Там само. – С. 432. 4. Там само. – С.432. 5. *Общая теория* государства и права. Академический курс : в 2 т. ; под ред. М.Н.Марченко. – Т. 2 : Теория права. – М. : Изд-во "Зерцало", 1998. – С. 317. 6. Там само. 7. Там само. 8. *Загальна теорія* держави і права : навч. посіб. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 261. 9. Там само. – С.261. 10. Там само. – С.262. 11. Там само. – С.262. 12. Там само. – С. 262. 13. *Алексеев С.С.* Общая теория права: учебник / Алексеев С.С. – М. : Проспект, 2011. – С. 240. 14. *Рабінович П.М.* Застосування правових норм / Рабінович П.М. // *Юридина енциклопедія*. – Т. 2. – К. : Вид. "Українська енциклопедія" імені М.П.Бажана, 1999. – С. 528. 15. *Рабінович П.М.* Основи загальної теорії права та держави : навч. посібн. – Львів : Край, 2008. – С.169. 16. *Ротань В.Г.* Фонограма засідання спеціалізованої вченої ради Інституту держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 7 листопада 2014 р. – Архів Спеціалізованої вченої ради Інституту держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. 17. *Чернявська Г.П.* "Процедурні правовідносини соціального забезпечення / Чернявська Г.П. : дис. ... канд. юрид. наук. – Львів, 2014. – С. 37-38. 18. *Слабоспицкая Н.Н.* Реализация норм трудового права / Н.Н.Слабоспицкая : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2013. – С.9. 19. Там само.