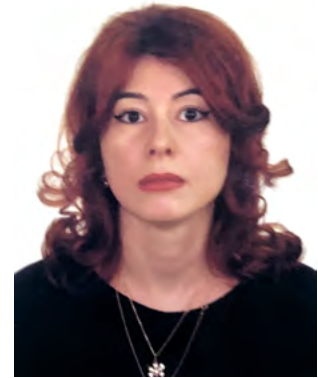


УДК 349.22: 331.9
DOI 10.32782/2523-4269-2023-83-97-102

Обушенко Наталія Миколаївна,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, м. Дніпро)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1732-8737>



ВИДИ ПРАВОЗАСТОСОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

В статті досліджено, що на підставі такого критерію як форма, виокремлено наступні види правозастосовної діяльності: правовиконавча та правоохоронна. Правовиконавча діяльність як окремий вид правозастосування полягає у застосуванні диспозицій норм трудового права. Правовиконання реалізується через владну діяльність компетентних суб'єктів, під час якої організується трудовий процес найманих працівників і конкретизуються їх права та обов'язки. Як правило правовиконання, як різновид правозастосовної діяльності, здійснює роботодавець, тобто власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган. Правоохоронний вид правозастосовної діяльності спрямований на захист прав і свобод учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Тобто на відміну від попереднього (правовиконавчого) різновиду правозастосовної діяльності правоохоронна пов'язана із розглядом та безпосереднім вирішенням справ, що виникають не з правомірної поведінки учасників трудових відносин, а в наслідок порушення ними норм трудового законодавства, в тому числі положень локальних нормативно-правових актів. В процесі правоохоронного правозастосування повноважні органи підтримують правопорядок у сфері трудових відносин, відновлюють порушені права їх учасників та застосовують відповідні заходи впливу (аж до примусу) до суб'єктів що вчинили такі порушення. В статті зазначено, що роботодавець є повноцінним суб'єктом застосування норм трудового права. І хоча його господарська влада не завжди є похідною від державної (як це є на підприємствах, установах, організаціях, що засновані на державній формі власності) проте це не є підставою для виключення роботодавця із кола суб'єктів правозастосовної діяльності у сфері трудового права. Адже по-перше, він (роботодавець) має необхідний обсяг повноважень, які йому належать як господарю (хазяїну) підприємства, і дозволяють застосовувати норми трудового права по відношенню до підвладних йому працівників шляхом індивідуалізації цих норм у відповідних правозастосовних актах. А по-друге, висновок про те, що правозастосовна функція притаманна усім роботодавцям без виключення, можна зробити спираючись на такі ознаки трудового права як його загальність та загальнообов'язковість. Тобто, якщо нормами трудового права передбачено, що в разі настання певного випадку роботодавець має прийняти певне рішення та оформити його у вигляді відповідного правозастосовного документу, то це положення є обов'язковим до виконання усіма роботодавцями, незалежно від того діє він на підставі державної форми власності або приватної. Окрім випадків, коли інше передбачено самим же трудовим законодавством.

Ключові слова: *трудове право, трудове законодавство, трудові права, правозастосування, відповідальність, штрафні санкції, роботодавець, працівник, владні повноваження роботодавця, наймана праця, порушення норм трудового законодавства, дозволена (необхідна) чи неприпустима (заборонена) поведінка суб'єкта, захист прав і свобод учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, вчинення певних правозастосовних дій.*

Постановка проблеми. Трудові права є одними із фундаментальних соціально-економічних прав людини і громадянина. Вони закріплюються у ряді нормативно-правових документів вищої юридичної сили, як то: Конституція України, Загальна Декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права тощо. Жодна держава, яка позиціонує себе як демократичну, правову та соціальну, що сповідує цінності громадянського суспільства не може нехтувати зазначеною категорією прав людини. Більше того – вона повинна усіляко сприяти їх всебічному зміцненню

та захисту. І як свідчить практика, для цього не достатньо просто задекларувати (тобто проголосити) відповідні трудові права у певних нормативно-правових актах, необхідно також створити надійний та ефективний механізм їх реалізації. Тому одним із першочергових завдань у цьому напрямку є створення якісної нормативно-правової бази, адже саме норми права лежать в основі механізму правореалізації в трудовому праві [1, с. 68].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Норми права та різні аспекти реалізації права, в тому числі трудового, перебували у центрі уваги О.Ф. Скакун,

Н.Б. Болотіної, О.І. Процевського, В.С. Венедіктова, Г.І. Чанишевої, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко та інших правників. Проте, незважаючи на значний науковий доробок у цій сфері деякі питання потребують суттєвого доопрацювання та уточнення. Виникає необхідність дослідження особливостей правозастосування в трудовому праві з метою виявлення в ньому не лише негативного, а й позитивного аспекту.

Мета статті. Правозастосування, в тому числі у сфері трудового права, являє собою складний процес, який здійснюється різними суб'єктами та за різних обставин. Відтак з метою більш глибокого, повного та детального вивчення правозастосовної діяльності слід здійснити її класифікацію, яка надасть змогу сформулювати більш повне уявлення про правозастосування як явище взагалі, а також дослідити його окремі прояви, що мають як спільні риси та і певні відмінності.

Виклад основного матеріалу. Слід констатувати, що у юридичній літературі практично не приділяється уваги питанням видової класифікації правозастосовної діяльності, що з нашої точки зору є суттєвим недоліком. Адже її розподіл на види за тими чи іншими критеріями дозволяє більш конкретно та детально дослідити різні випадки її прояву. З урахуванням мети та предмету даного дослідження найбільш доречно, з нашої точки зору, на підставі такого критерію як форма, виокремити наступні види правозастосовної діяльності: правовиконавча та правоохоронна.

Оскільки учасники суспільних відносин, як правило, реалізують свою поведінку у правомірній формі, то перш за все слід розглянути правовиконавчий вид правозастосовної діяльності. Адже саме вона пов'язана із вирішенням тих питань у сфері трудових відносин, що виникають з правомірної поведінки їх учасників.

Фактично правовиконавча діяльність як окремих вид правозастосування полягає у застосуванні диспозицій норм трудового права. Диспозиція – це така частина правової норми, в якій записане саме правило поведінки, виражене в юридичних правах і обов'язках суб'єктів. Вона є центральною, основною частиною юридичної норми, яка вказує на дозволу (необхідну) чи неприпустиму (заборонену) поведінку суб'єкта. Диспозиції можуть бути: визначені, тобто такі, що закріплюють однозначні правила; не повністю визначені – вказують лише на загальні ознаки поведінки; відносно визначені диспозиції – вказують на права й обов'язки суб'єктів, але надають можливості для їхнього уточнення залежно від конкретних обставин [2, с. 112].

Правовиконання реалізується через владну діяльність компетентних суб'єктів, під час якої організується трудовий процес найманих працівників і конкретизуються їх права та обов'язки. Як правило правовиконання, як різновид правозастосовної діяльності, здійснює роботодавець, тобто власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган.

Наступним видом правозастосування у сфері трудового права є правоохоронна (юрисдикційна) діяльність. У словниковій літературі юрисдикція (лат. *jurisdictio* – судочинство, від *jus* – право і *disco* – говорю) характеризується як встановлена законом сукупність правомочностей відповідних державних органів вирішувати правові спори і справи про правопорушення, оцінювати дії особи або іншого суб'єкта права з точки зору їх правомірності або неправомірності, застосовувати юридичні санкції до правопорушників. Юрисдикція визначається за різними ознаками: вид і характер

справ, що вирішуються (злочини, проступки; майнові суперечки і т.д.); територіальна їх приналежність; які особи беруть участь у справі. Також юрисдикція може означати територію в підвідомчості певного органу влади; відправлення правосуддя, а також інша діяльність державних органів з розгляду спорів, справ про правопорушення та застосування санкцій [3].

В сфері трудового права правоохоронний вид правозастосовної діяльності спрямований на захист прав і свобод учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин [4, с. 79]. Тобто на відміну від попереднього (правовиконавчого) різновиду правозастосовної діяльності правоохоронна пов'язана із розглядом та безпосереднім вирішенням справ, що виникають не з правомірної поведінки учасників трудових відносин, а в наслідок порушення ними норм трудового законодавства, в тому числі положень локальних нормативно-правових актів. В процесі правоохоронного правозастосування повноважні органи підтримують правопорядок у сфері трудових відносин, відновлюють порушені права їх учасників та застосовують відповідні заходи впливу (аж до примусу) до суб'єктів що вчинили такі порушення.

Основна роль у здійсненні правоохоронної правозастосовної діяльності належить тим юрисдикційним органам, що вирішують трудові спори – це: комісії по трудових спорах, суди, примирна комісія, трудовий арбітраж. Сутність правозастосовної функції кожного із цих суб'єктів ми вже розглядали у попередньому підрозділі даного дисертаційного дослідження, тож не вдаючись до детального аналізу порядку їх діяльності, відзначимо, що призначення вищезазначених юрисдикційних органів полягає у перевірці, в разі настання необхідності, законності дій (чи бездіяльності) роботодавця та (або) працівників. Компетентні органи здійснюють розгляд конкретної юридичної справи та за його результатами вживають потрібні заходи (міри), спрямовані на відновлення порушеного правопорядку. Слід відзначити, що правоохоронна правозастосовна діяльність виконує не тільки правовідновлюючу та караючу функції, а також й виховну. Оскільки застосування до конкретних суб'єктів трудових відносин за результатами вирішення справи тих чи інших примусових заходів, мір, санкцій, є також свого роду попередженням для інших учасників трудових відносин, яке спонукає їх до того, щоб вони будували свою поведінку відповідно до норм і принципів трудового та іншого законодавства.

Окрім вищезазначених юрисдикційних органів, які здійснюють як правило функцію вирішення трудових спорів, правоохоронне правозастосування також здійснює Державна служба України з питань праці, яка виконує контрольно-наглядові функції в сфері дотримання законодавства про працю. Зокрема Держпраці може здійснювати безперешкодно перевірки у виробничих, службових та адміністративних приміщеннях роботодавців, а також перевірки робочих місць працівників, розташованих поза цими приміщеннями, з метою нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, ознайомлюватися під час проведення перевірок з інформацією, документами і матеріалами та одержувати від роботодавців необхідні для виконання повноважень Держпраці України копії або витяги з документів, ведення яких передбачено законодавством про працю [5]. За результатами здійснення цих та інших, закріплених у законодавстві повноважень, Державна служба України з питань праці може вчиняти ряд правозастосовних дій, зокрема складати

протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати відповідні адміністративні справи та застосовувати до винних осіб адміністративні стягнення (санкції).

Правоохоронне правозастосування реалізують також і безпосередньо роботодавці. Дана категорія суб'єктів не лише організує трудовий процес, а також спостерігає й за законністю його протікання та в разі необхідності можуть притягувати порушників до відповідальності.

Роботодавець може застосовує до працівників матеріальну та дисциплінарну відповідальність. Так відповідно до статті 130 Кодексу законів пр. працю України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством [6]. За загальним правилом покриття шкоди працівником здійснюється в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника [6].

Що ж до дисциплінарної відповідальності, то вона відповідно до КЗпП може здійснюватись у формі доган чи звільнення також законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті [6]. У випадку, якщо працівник не згоден із застосованим до нього дисциплінарним стягненням, він може його оскаржити у встановленому законодавством порядку, зокрема звернутися до суду.

У юридичній літературі для розподілу правозастосовної діяльності на види як правило застосовують форму її здійснення, проте це не єдиний критерій за яким можна провести класифікацію зазначеної діяльності. Враховуючи досить велику кількість суб'єктів, які здійснюють правозастосування у сфері трудового права, з нашої точки зору доречно виокремити види правозастосовної діяльності залежно від виду її суб'єктів та форми їх участі у ній.

Залежно від того, яке має суб'єкт правозастосування, відношення до організації, підприємства, установи правозастосовна діяльність може бути внутрішньоорганізаційним та зовнішнім.

Внутрішньоорганізаційне правозастосування реалізують суб'єкти, які мають безпосереднє відношення до конкретної організації, підприємства, установи та здійснюють свої правозастосовні функції у їх межах. Такими суб'єктами виступають роботодавець, комісія

по трудових спорах, примирна комісія, трудовий арбітраж. Правозастосовна діяльність цих суб'єктів прямо пов'язана з конкретним трудовим процесом та відносинами, що його супроводжують.

Зовнішній вид правозастосування здійснюється суб'єктами які знаходяться поза організацією (підприємством, установою), тобто вони організаційно ніяк із нею не пов'язані. Це перш за все суди, а також інші державні органи і посадові особи, та органи і посадові особи місцевого самоврядування. Слід відзначити, що суб'єкти зовнішнього правозастосування також можуть здійснювати й внутрішньоорганізаційне правозастосування по відношенню до суб'єктів які входять до їх структури та відповідно перебувають із ними у трудових відносинах. Так, наприклад, суд вирішуючи трудовий спір між працівником та роботодавцем виконує зовнішнє застосування норм трудового права, оскільки суд є окремою організаційною структурою, проте видаючи наказ про преміювання працівників апарату суду, голова суду здійснює внутрішнє правозастосування.

Далі, залежно від характеру владних повноважень суб'єктів правозастосування можна поділити на таке, що базується на державній владі та таке, що здійснюється на підставі адміністративно-господарської влади роботодавця.

Ще одним критерієм для класифікації правозастосування може виступати форма участі суб'єктів у його здійсненні, так можемо виділити правозастосовну діяльність, що повністю здійснюється одним суб'єктом (індивідуальна) та комплексна, яка відбувається за участю декількох її суб'єктів.

Перший вид правозастосування полягає у тому, що безпосередній суб'єкт правозастосування може самостійно вчиняти правозастосовні дії у повному обсязі, тобто для того, щоб здійснити увесь процес правозастосування відповідному суб'єкту не потрібна стороння допомога. Комплексне правозастосування здійснюється за участю кількох його суб'єктів. Фактично безпосередній суб'єкт правозастосування один – це роботодавець, однак для того, щоб він міг здійснити увесь процес застосування норм трудового права йому потрібна допомога інших суб'єктів, зокрема профспілкового органу. Зазвичай така допомога виражається у вигляді надання відповідної згоди на вчинення роботодавцем тих чи інших правозастосовних дій по відношенню до працівників.

Слід відзначити, що наявність комплексного виду правозастосування характерне в основному для галузі трудового права та відносин, які воно регулює. Загалом варто наголосити, що з нашої точки зору виокремлення комплексного виду правозастосування має досить умовний характер. Адже подекуди виявлення волі (думки) профспілкового органу з приводу певних правозастосовних дій роботодавця має для нього виключно рекомендаційний характер, тобто він її може і не враховувати під час застосування норм трудового права. У той же час наявність даного виду правозастосовної діяльності має досить суттєве практичне значення, оскільки дозволяє профспілкам спостерігати за законністю дій роботодавця.

Далі, правозастосовну діяльність у сфері трудового права можна поділити на два види залежно від того, здійснюють суб'єкти правозастосування у власних трудових правовідносинах, чи у правовідносинах в яких вони не є стороною. Тобто правозастосування може здійснюватись як суб'єктами, які є безпосередніми учасниками конкретних трудових правовідносин – це власник підприємства, установи, організації чи уповно-

важений ним орган, так і суб'єктами, які хоча і не має прямого відношення до конкретних трудових відносин, проте, здійснюючи правозастосовні дії по відношенню до їх учасників, виконують так би мовити допоміжну, обслуговуючу роль. Другий вид правозастосування притаманний комісіям по трудових спорах, трудовому арбітражу, судовим органам. Вони не є безпосереднім учасником тих чи інших трудових правовідносин та не виступають на стороні ані роботодавця, ані працівника. Ці суб'єкти вступають у дію лише тоді, коло ситуація, що склалася між роботодавцем та працівником (працівниками) не може бути вирішена самостійно через її складність та (або) недостатність правозастосовних повноважень у роботодавця. При цьому, суб'єкти, що здійснюють правозастосування у чужих трудових відносинах мають керуватися виключно законом та спиратися на існуючі фактичні обставини справи.

Також правозастосування можна класифікувати на підставі такого критерію як виявлення волі. Правозастосування – це вольова діяльність, яка здійснюється з ініціативи певного суб'єкта. Від так можемо виділити правозастосування з ініціативи того, по відношенню до кого воно здійснюється.

Хочемо зазначити, що прояв найманним працівником ініціативи у тій чи іншій формі щодо вчинення по відношенню до нього правозастосування не означає, що роботодавець одразу зобов'язаний їх виконати. Тобто працівник (чи можливий працівник) виявляють своє бажання на реалізацію своїх тих чи інших трудових права, для цього він звертається до роботодавця, який у свою чергу розглядає усі обставини ситуації, та приймає рішення щодо необхідності вчинення певних правозастосовних дій.

Окрім працівника ініціатором правозастосування може виступати роботодавець. У цьому випадку безпосередній суб'єкт застосування норм трудового права може за власним бажанням (з власної ініціативи) вчинити певні правозастосовні дії. Так, наприклад, Кодексом законів про працю України встановлено, за порушення трудової дисципліни роботодавець може притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності. Отримавши від порушника трудової дисципліни роботодавець самостійно приймає рішення про те застосовувати до нього один з видів дисциплінарного стягнення чи ні.

Ініціатором правозастосування у сфері трудового права може бути і сторонній суб'єкт, який не є учасником конкретних трудових відносин. Як правило – це органи та посадові особи, що виконують контрольно-наглядові функції у сфері використання найманої праці та тісно пов'язаних із ними відноси. Так, наприклад, Державна служба України з питань праці може вносити роботодавцям відповідні пропозиції щодо притягнення тих чи інших посадових осіб, винних у вчиненні порушення трудового законодавства, до дисциплінарної відповідальності.

Зауважимо, що у деяких випадках правозастосування може ініціюватися однією зі сторін трудових відносин, проте для його повної реалізації потребувати обов'язкової згоди іншого суб'єкта, який може бути як стороною зазначених відносин так і ні.

І останній критерій класифікації правозастосовної діяльності у сфері трудового права – це час.

Залежно від часу правозастосування можна поділити на одноразове та триваюче. Зауважимо, що аналізуючи ці види правозастосування слід виходити із того, що мова йде не стільки про безпосередній процес застосування норм трудового права, скільки про його наслідки. Так результатом одноразового правозастосування є вчи-

нення якоїсь такої ж самої одноразової дії, наприклад, стягнення штрафу, одноразове преміювання працівників чи одноразова матеріальна допомога, нагородження працівників за особливі трудові заслуги орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, присвоєння почесних звань.

При триваючому правозастосуванні його наслідки продовжують діяти певний проміжок часу, причому він може бути як чітко визначений у законодавстві чи правозастосовному акті, так і не мати конкретних вказівок на його терміни, у такому разі вищезазначений строк, як правило, завершується настанням певних подій (наприклад, звільненням працівника). Так, скажімо, найяскравіший випадок застосування норм трудового права – це укладення трудового договору між працівником та роботодавцем, яке оформлюється виданням відповідного наказу останнім. При цьому відповідно до статті 23 Кодексу законів про працю України трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [6].

Також в якості прикладу триваючого правозастосування можна відзначити накладення дисциплінарного стягнення на працівника. Яке згідно із законодавством триває протягом року, якщо працівник не вчинив нового дисциплінарного проступку. Також, у випадку коли працівник виявив себе як сумлінний та відповідальний стягнення може бути зняте раніше.

Вважаємо за необхідне вказати, що строк може мати значення для правозастосування не лише як проміжок часу, на протязі тривають його наслідки, а й як строк на протязі якого можуть бути вчинені ті чи інші дії щодо застосування норм трудового права або, як термін зі спливом якого настає можливість здійснення правозастосування.

Висновки. Отже розподіл правозастосування на ті чи інші види має досить умовний характер, адже доволі часто один і той самий випадок застосування норм трудового права може відноситись до різних видів залежно від того, що узято за критерій класифікації. Акцентуємо увагу, що роботодавець є повноцінним суб'єктом застосування норм трудового права. І хоча його господарська влада не завжди є похідною від державної (як це є на підприємствах, установах, організаціях, що засновані на державній формі власності) проте це не є підставою для виключення роботодавця із коло суб'єктів правозастосовної діяльності у сфері трудового права. Адже по-перше, він (роботодавець) має необхідний обсяг повноважень, які йому належать як господарю (хазяїну) підприємства, і дозволяють застосовувати норми трудового права по відношенню до підвладних йому працівників шляхом індивідуалізації цих норм у відповідних правозастосовних атах. А по-друге, висновок про те, що правозастосовна функція притаманна усім роботодавцям без виключення, можна зробити спираючись на такі ознаки трудового прав як його загальність та загальнообов'язковість. Тобто, якщо нормами трудового

права передбачено, що в разі настання певного випадку роботодавець має прийняти певне рішення та оформити його у вигляді відповідного правозастосовного документу, то це положення є обов'язковим до виконання

усіма роботодавцями, незалежно від того діє він на підставі державної форми власності або приватної. Окрім випадків, коли інше передбачено самим же трудовим законодавством.

Список використаних джерел

1. Обушенко Н.М. До проблеми визначення поняття «суб'єкт систематизації трудового законодавства». *Право як ефективний суспільний регулятор* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 15–16 лют. 2019 р.). Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 66–69.
2. Словничок юридичних термінів : навчальний посібник / Уклад. В.П. Марчук. К. : МАУП, 2013. 130 с.
3. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол. : Ю70 Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К. : «Укр. енцикл.», 2008. URL: <http://cyclop.com.ua/content/view/1129/58/1/22/#44118>.
4. Обушенко Н.М. Верховенство права, як ключовий принцип систематизації трудового законодавства. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 12–13 серп. 2016 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2016. С. 77–80.
5. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>.
6. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

References

1. Obushenko N.M. (2019). Do problemy vyznachennia poniattia "sub'iekt systematyzatsii trudovoho zakonodavstva". Pravo yak efektyvnyi suspilnyi rehuliator. [To the problem of defining the concept of "subject of systematization of labor legislation". Law as an effective social regulator: materials of the international science and practice conf.] (Lviv, February 15–16, 2019). Lviv : Western Ukrainian organization "Center for Legal Initiatives"/ P. 66–69. [in Ukrainian].
2. Glossary of legal terms: Education. manual Structure. V.P. Marchuk/ K.: MAUP, 2013. 130 p. [in Ukrainian].
3. Legal encyclopedia: In 6 volumes. Ed. : Yu70 Yu.S. Shemshuchenko (chief editor) and others. K. : "Ukr. encykl.", 2008. URL: <http://cyclop.com.ua/content/view/1129/58/1/22/#44118>. [in Ukrainian].
4. Obushenko N.M. (2016). Verkhovenstvo prava, yak kliuchovy pryncyp systematyzatsii trudovoho zakonodavstva. Aktualni pytannia pravovoi teorii ta yurydychnoi praktyky. [The rule of law as a key principle of the systematization of labor legislation. Actual issues of legal theory and legal practice: materials of the international science and practice conf.] (Odesa, August 12–13, 2016). Odesa : NGO "Black Sea Law Foundation". P. 77–80. [in Ukrainian].
5. On the approval of the Regulation on the State Service of Ukraine on labor issue. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>. [in Ukrainian].
6. Code of Labor Laws of Ukraine: dated 10.12.1971 No. 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. [in Ukrainian].

Obushenko Nataliia,

Doctor of Legal Sciences, Associate Professor,
Professor of the Department of Civil and Legal disciplines
(Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Dnipro)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1732-8737>

TYPES OF LAW ENFORCEMENT ACTIVITIES OF THE EMPLOYER

The article examines that based on such a criterion as form, the following types of law enforcement activities are distinguished: law enforcement and law enforcement. Law enforcement activity as a separate type of law enforcement consists in the application of dispositions of labor law norms. Law enforcement is implemented through the authoritative activity of competent subjects, during which the labor process of employees is organized and their rights and obligations are specified. As a rule, law enforcement, as a type of law enforcement activity, is carried out by the employer, that is, the owner of the enterprise, institution, organization or body authorized by him. The law enforcement type of law enforcement activity is aimed at protecting the rights and freedoms of participants in labor and relations closely related to them. That is, in contrast to the previous (law enforcement) type of law enforcement activity, law enforcement is related to the consideration and direct resolution of cases that arise not from the lawful behavior of participants in labor relations, but as a result of their violation of the norms of labor legislation, including the provisions of local normative legal acts. In the process of law enforcement, the authorized bodies maintain law and order in the field of labor relations, restore the violated rights of their participants and apply appropriate measures of influence (up to coercion) to subjects who have committed such violations. The article states that the employer is a full-fledged subject of the application of labor law norms. And although his economic power is not always derived from the state (as it is in enterprises, institutions, organizations based on the state form of ownership), this is not a reason to exclude the employer from the circle of subjects of law enforcement activity in the field of labor law. After all, first of all, he (the employer) has the necessary amount of powers that belong to him as the owner (owner) of the enterprise, and allow the application of labor law norms in relation to employees subordinate to him by individualizing these norms in the relevant law-enforcement acts. And secondly, the conclusion that the law enforcement function belongs to all employers without exception can be made based on such features of labor law as its generality and general obligation. That is, if the norms of labor law provide that in the event of a certain case, the employer

must make a certain decision and issue it in the form of a corresponding legally enforceable document, then this provision is mandatory for all employers, regardless of whether it operates on the basis of the state form of ownership or private. Except for cases when the labor legislation itself provides otherwise.

Key words: *labor law, labor legislation, labor rights, law enforcement, responsibility, fines, employer, employee, employer's authority, hired labor, violation of labor legislation, permitted (necessary) or impermissible (prohibited) behavior of the subject, protection rights and freedoms of participants in labor and closely related relations, taking certain law enforcement actions.*

Надіслано до редколегії 20.05.2023