

УДК 349.2

**М.І. ІНШИН**, докт. юрид. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## ОЦІНОЧНІ ПОНЯТТЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

*Ключові слова:* трудове право України, реформування трудового права, оціночні поняття, Трудовий кодекс України

Визнання України правовою державою поставило ряд підвищених вимог до правового регулювання нормотворчої діяльності, а також його ефективності та якості. З огляду на перехідний період у законодавстві України, чільне місце посідає проблема юридико-технічної досконалості правових актів. Розроблення Трудового кодексу України передбачає зміну понятійного апарату трудового права. Все це зумовлює перегляд існуючих прийомів законодавчої техніки творення та формування змісту оціночних понять.

Проблеми використання оціночних понять у трудовому праві досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, зокрема, у працях М.Г. Александрова, Є.І. Астрахана, М. І. Бару, О.К. Безіної, С.Ю. Головіної, С.О. Іванова, Т.В. Кашаніної, Р.З. Лівшиця, М.В. Молодцова, В.І. Нікітінського, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, В.В. Пітецького, В.М. Скобелкіна, О.А. Степанової та інших.

Саме тому метою цієї статті є аналіз та узагальнення теоретичних та практичних проблем застосування оціночних понять у трудовому праві та розроблення напрямів подальшого вдосконалення норм законодавства про працю в цій сфері.

Оціночні поняття – це поняття в трудовому праві, не конкретизовані законодавцем і такі, що уточнюються в процесі правозастосовної практики. Законодавець не може точно описати всі явища, що зустрічаються в правовому

обороті, і обмежується загальними ознаками. Оціночні поняття дають правозастосовчому органу (роботодавцю, органу, що розглядає трудовий спір), можливість розсуду і оцінки фактів. У трудовому праві оціночні поняття неминучі, і вони широко застосовуються [1].

Сучасні дослідники виокремлюють цілу низку специфічних властивостей (ознак) оціночних понять, як-от те, що вони фіксують лише найзагальніші ознаки відображених у них явищ; як правило, не конкретизуються і не роз'яснюються законодавцем у правовій нормі (однак така конкретизація може здійснюватися, наприклад, Пленумом Верховного Суду України); конкретизуються у процесі правозастосування у кожному окремому випадку, забезпечуючи можливість індивідуального підходу до кожного суспільного відношення.

Оціночні поняття виконують загальні функції всіх понять права: відображення, фіксації та передачі правової інформації. Також оціночні поняття трудового права України, по-перше, виконують функцію оціночних ознак складів дисциплінарних і матеріальних правопорушень. По-друге, вони є підставою для здійснення локальної та індивідуальної нормотворчості. Наявність оціночних понять в державних актах надає право суб'єктам на локальному й індивідуальному рівнях на договірних засадах конкретизувати ці поняття. Такий підхід надає можливість максимально врахувати інтереси сторін при регулюванні конкретних трудових правовідносин і, як наслідок, запобігти виникненню різних видів трудових спорів. По-третє, оціночні поняття у трудовому праві виступають засобом оціночного методу регулювання трудових відносин. Запропонований висновок обґрунтований тим, що використання оціночних понять в нормах трудового права впливає на всі чинники, які характеризують метод правового регулювання трудових відносин: правове становище суб'єктів трудових правовідносин; характер норм трудового права; порядок встановлення прав і обов'язків [2].

На нашу думку, особливостями оціночних понять у трудовому праві є також те, що: 1) як у законодавстві так і в інших актах регулювання уповноважених суб'єктів відсутня будь-яка остаточна конкретизація оціночного поняття; 2) регулювання в трудовому праві полягає в можливості його часткової конкретизації у процесі укладення індивідуальних чи локальних угод; 3) оціночне поняття характеризує будь-який елемент трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Існує різноманітна класифікація оціночних понять у трудовому праві. Так, за ступенем їх конкретизації вони поділяються на абсолютно оціночні та відносно оціночні поняття. Відносно оціночні поняття трудового права за способом конкретизації поділяються на: 1) оціночні поняття, що конкретизовані за допомогою казуїстичного переліку; 2) поняття, що конкретизовані через визначені критерії; 3) поняття, що конкретизовані через визначені критерії і казуїстичний перелік. Також класифікація оціночних понять трудового права України проводиться за такими видами, як: 1) якісні оціночні поняття трудового права України; 2) кількісні оціночні поняття трудового права України; 3) складені оціночні поняття трудового права України [3, с.15].

Є.І. Астрахан за ступенем конкретизації оціночних понять трудового права виділяє їх чотири групи:

- до першої відносить оціночні поняття з «нульовим» ступенем конкретизації;
- другу групу складають оціночні поняття, щодо яких у цьому ж нормативному правовому акті наводиться певний «орієнтир», який підказує загальне направлення, але ніяких переліків при цьому не надається;
- до третьої групи належать оціночні поняття, щодо яких у цьому ж нормативному акті конкретизація наводиться шляхом встановлення орієнтованого, але не вичерпного переліку тих фактичних складів, які підводяться під це оціночне поняття;
- четверту групу складають поняття, які, на думку самого автора, перестали бути оціночними, тому що вони вичерпно конкрети-

зовані у нормативному акті, тобто стали абсолютно визначеними [4, с.40].

Тепер перейдемо до характеристики конкретних прикладів оціночних понять у трудовому праві. Одним з таких оціночних понять є «інший працівник, якому не може бути відмовлено в укладанні трудового договору». Дане поняття є оціночним, а тому потребує конкретизації. Назване оціночне поняття належить до групи відносно-оціночних понять, оскільки у цій статті законодавець встановив критерії конкретизації. Мова йде про працівника, «якому відповідно до законодавства, не може бути відмовлено в укладанні трудового договору» [5, с.27–28].

Також до оціночних понять можна віднести «поважні причини». При розірванні трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника, зумовленого наявністю поважних причин, встановлено інший порядок припинення трудових правовідносин. У такій ситуації власник зобов'язаний звільнити працівника у строк, про який просить останній. Але в цьому випадку працівник повинен у заяві вказати причини, через які він бажає звільнитися.

Законодавець передбачив цілу низку причин, за наявності яких власник повинен задовольнити вимогу працівника про звільнення, зокрема: перехід на нове місце проживання, вагітність, вихід на пенсію тощо. Названий перелік не є вичерпним, тобто, будь-які інші причини, наведені працівником, можуть бути визнані поважними. Оскільки є декілька суб'єктів, які реалізують ст.38 КЗпП, можлива ситуація, коли одну й ту саму причину один суб'єкт визнає поважною, а інший – ні, що в свою чергу може потягнути за собою виникнення спору. У літературі зазначається, що однією з головних вимог визначення, що причини є поважними, необхідна сукупність двох факторів:

- причини, названі працівником, повинні бути поважними;
- вони повинні унеможливити існування трудових правовідносин за раніше укладеним трудовим договором [5, с.27–28].

На нашу думку, поважні причини – це обставини, що діють на волю суб'єкта, з яким законодавець пов'язує звільнення цього суб'єкта від виконання покладених на нього обов'язків або від визначених законодавством негативних наслідків його поведінки.

З огляду на це визначення можна відокремити чотири основні риси «поважних причин» як оціночного поняття трудового права:

1. До поважних причин можуть бути віднесені будь-які обставини навколишнього світу. Це можуть бути як дії фізичних або юридичних осіб, так і явища, які не залежать від волі людини.

2. Такі обставини мають впливати на волю суб'єкта трудових правовідносин. Саме внаслідок дії цих обставин, що виникли раптово або закономірно, він не має змоги належним чином виконувати покладені на нього обов'язки (поважні причини при достроковому розірванні трудового договору з ініціативи працівника, передбачені ч.1 ст.39 КЗпП України).

3. Кваліфікація тих або інших причин як поважних здійснюється на підставі норм моралі.

4. Обставини, що визначаються законом як поважні причини, звільняють суб'єкта трудових правовідносин від виконання покладених на нього обов'язків або негативних для нього наслідків. Виконання обов'язків покладених на учасника трудових правовідносин, є обов'язковою умовою нормального існування і розвитку цих відносин [6, с.7].

Особливо загострюється проблема визнання причин поважними у випадку звільнення за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку або за прогул (п.3, 4 ст.40 КЗпП України). Згідно з конкретизацією, що міститься в п.24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій не дозволяється звільнення працівника якщо він не порушував цих

правил. Проте, В.В. Кубинець вважає, що зміст оціночного поняття «поважні причини» ширший і він виходить за межі відсутності вини [7, с.391].

Прикладом невдалого використання оціночного поняття є і стаття 71 КЗпП України. У найменуванні статті позначено: «Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи». Може здатися, що законодавець навмисно використовує слово «винятковий», оскільки за загальним правилом робота у вихідні та неробочі святкові дні заборонена, отже, її дозвіл в позначених випадках буде винятком з цього правила.

Слід вказати, що як би не прагнув законодавець до звуження кола використовуваних ним оціночних понять, повністю відмовитись від них неможливо. Існування оціночних понять у законодавстві неминуче [8, с.138], оскільки в реальності трапляються різноманітні явища, які мають правове значення, однак не можуть бути точно визначені. Водночас інтегрованість оціночних понять у законодавство має і позитивне значення. Зокрема, деякі дослідники визнають за ними таку ознаку, як здібність надавати нормам права еластичного характеру [2, с.114], що посилює гнучкість та мобільність практики правового регулювання. Особливо доцільним є використання у законодавстві таких оціночних понять, які мають моральний зміст, а тому взагалі можуть розглядатися як норми моралі.

На нашу думку, у Трудовому кодексі України необхідно дати нормативні дефініції основних понять трудового права, причому центральні категорії «працівник», «роботодавець», «умови праці», «законодавство про працю», які мають «наскрізний» вживання у всіх інститутах трудового права, слід визначити в самому початку кодексу, виділивши для дефініцій спеціальну статтю чи Главу. Ці фундаментальні поняття досить роз'яснити один раз – на чолі понятійної «піраміди», і як наслідок ми вважаємо, що навряд чи є необхідність повторювати це в інших законах. Інші терміни можуть пояснюватися по мірі їх

появи в законодавстві про працю. У всякому разі, найважливіші інституційні терміни, які ми виділили в групу основних, повинні мати правові дефініції безпосередньо в Трудовому кодексі, на початку відповідної глави. Це мають бути універсальні дефініції, які підходять не тільки для будь-якого нормативного правового акта трудового права, але й для інших галузей.

Щоб визначити поняття «роботодавець», треба спочатку перерахувати суб'єктів, які можуть ним бути, а потім назвати ознаки, що виділяють їх серед інших суб'єктів права в спеціальному якості – наймача. Загальнови-знано, що роботодавцями можуть виступати і юридичні, і фізичні особи. Крім того, філії та представництва організацій, не будучи юри-дичними особами, проте можуть бути визнані суб'єктами трудового права. Для позначення ж видової відмінності, яке робить суб'єкта роботодавцем, пропонується виключити з ви-значення такі характеристики, як «перебуває у трудових відносинах», «уклав трудовий до-говір з працівником», і замінити їх більш якіс-ним формулюванням – «використовує працю працівників на підставі трудових договорів». Це дозволить розширити зміст терміну «ро-ботодавець» і застосовувати його не тільки для позначення сторони трудових відносин (наймача), але і в якості суб'єкта інших від-носин, похідних від трудових, наприклад, від-носин соціального партнерства, щодо забез-печення зайнятості, з працевлаштування. Роботодавцем слід вважати юридичних осіб, їх філії та представництва (за умови наділен-ня їх відповідними повноваженнями), а також фізичних осіб, які використовують працю працівників на підставі трудових договорів.

Також неоднозначним являється поняття «законодавство про працю». Так, воно може бути визначене тільки шляхом перерахування правових актів, які входять у зміст цього тер-міна, абстрактне формулювання тут неприй-нятне. Тому, на нашу думку, стаття 4 КЗпП України вимагає істотного коректування. Це тим більше необхідно зробити, тому що КЗпП

містить близько п'ятдесяти посилань на зако-нодавство.

Аналіз існуючих оціночних понять у тру-довому праві дозволяє зробити висновок, що законодавче регулювання оціночних понять трудового права недостатньо чітке та одноз-начне. Також проект Трудового кодексу не вирішує проблем, які стосуються покращення розуміння оціночних понять трудового права. Таким чином, необхідне подальше вдоскона-лення чинного трудового законодавства щодо регламентації оціночних понять та детальне опрацювання проекту Трудового кодексу України з метою усунення термінологічної нечіткості та неузгодженості норм трудового законодавства.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бару М. И. Оценочные понятия в трудо-вом законодательстве / Бару М. И. // Советс-кое государство и право. – 1970. – № 7.
2. Вильнянский С. И. Применение норм советского права / Вильнянский С. И. // Учен-ные записки Харьковского юридического ин-ститута. – 1956. – Вып. 7.
3. Черноус С. М. Оціночні поняття у тру-довому праві України : автореф. дис. на здо-буття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. М. Черноус ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2008. – 20 с.
4. Астрахан Е. И. Оценочные понятия в со-ветском законодательстве о труде и социаль-ном обеспечении / Е. И. Астрахан // Ученые заметки ВНИИСЗ. – 1974. – Вып. 30. – С. 40.
5. Черноус С. М. Окремі проблеми право-вого регулювання розірвання трудового дого-вору з ініціативи працівника / С. М. Черноус // Праця і закон. – 2006. – № 4. – С. 26–30.
6. Кошанина Т. В. Оценочные понятия в советском праве : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / Кошани-на Т. В. – Свердловск, 1974.
7. Кубинець В. В. Розсуд у трудовому пра-ві: договір (контракт) та оціночні поняття /

В. В. Кубинець // Актуальні проблеми держави і права. – 2009. – С. 389–393  
 8. Кудрявцев В. Н. Общая теория квалифи-

кации преступлений / Кудрявцев В. Н. – М., 1972.

*Иншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення / М. І. Іншин // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 162–166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2014\\_4\\_30.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_30.pdf)*

Статтю присвячено проблемам розуміння оціночних понять у трудовому праві України, пропонуються шляхи для їх розв'язання.

\*\*\*

*Иншин Н.И. Оценочные понятия в трудовом праве: современное состояние и пути совершенствования*

Статья посвящена проблемам понимания оценочных понятий в трудовом праве Украины, предлагаются пути их решения.

\*\*\*

*Inshyn M.I. Estimated Notions in Labor Law: Current Situation and Ways of Improvement*

This article is devoted to the problems of understanding of evaluating concepts in labor law Ukraine, are offered ways for resolving them.

Форум права Форум права