

Summary

Platonova Y. O., Cheremnova A. I. Legal mechanism of transfer of land lots for farming. – Article.

The article is devoted to the research of organisational and legal procedure of transfer of land lots for farming into the ownership of the citizens of Ukraine from the state or municipal ownership.

Key words: land lots, farming, state authorities, municipal authorities, transfer into ownership, State registration of proprietary rights.

УДК 349.2

І. П. Жигалкін

ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ ЯК ОЦІНОЧНА КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Розвиток трудового законодавства й адаптація його положень до міжнародно-правових норм усе частіше привертають увагу науковців. На сьогодні ключове місце серед проблемних питань, що потребують нагального вирішення, займають питання, що стосуються додаткових підстав розірвання трудового договору.

Досі здебільшого малодослідженим залишається питання щодо розірвання трудового договору за одноразове грубе порушення працівником трудових обов'язків. Пунктом 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України передбачено таку можливість, проте в чинному законодавстві не зазначено, що саме розуміти під «грубим порушенням трудових обов'язків», а тому вирішення питання про наявність або відсутність у діях або бездіяльності певного працівника ознак саме «грубого порушення трудових обов'язків» віднесено на розсуд власника або уповноваженого ним органу.

Метою статті є ґрунтовний аналіз поняття «грубе порушення трудових обов'язків», що дозволить не лише конкретизувати його значення, а й полегшить застосування цього поняття на практиці.

Питання щодо тлумачення й конкретизації оціночних понять у праві стали предметом дослідження таких науковців: С.М. Черноус, В.В. Лазарєв, М.Й. Бару, О.В. Кобзєва, О.А. Степанова, М.М. Вопленко, Г.Г. Шмельова, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Г.І. Чанишева та інші.

Така категорія, як «грубе порушення трудових обов'язків», має оціночний характер, а отже, зумовлює складнощі для правозастосувачів, про що свідчить судова практика. С.М. Черноус зазначає: «Ці складнощі обумовлені специфічними логіко-юридичними властивостями оціночних понять права й полягають у проблемах їх конкретизації, тлумачення, створення й застосування норм, що їх містять» [1, с. 3]. Справді, наявність у правовій нормі оціночних понять надає суб'єкту правозастосування можливість вирішити ту чи іншу ситуацію на свій розсуд. Однак різний рівень правосвідомості осіб, які застосовують закон, як і можливість прояву зловживання наданим їм правом, зумовлює необхідність вирішення питання про межі такого розсуду, під час порушення яких заінтересований суб'єкт мав би шанс доби-

тися скасування прийнятого рішення. Разом із тим і прогальність права, і використання оціночних понять є винятками з правил нормотворчої техніки, одна з причин існування яких криється в неможливості (у тому числі суб'єктивного порядку) передбачити зміну відносин, для регулювання яких приймається нормативний акт. Проте під час формулювання оціночних понять ця неможливість визнається законодавцем об'єктивною реальністю, унаслідок чого робиться спроба охопити відповідні випадки невизначеним або частково визначеним формулюванням.

В.В. Лазарев вважає, що, формулюючи норму з оціночними ознаками, законодавець тим самим бажає піддати її впливу певну групу суспільних відносин, проте через різноманіття відповідних випадків не може дати їм точного опису [2, с. 11]. Дійсно, досліджуване явище – не прогалина права, а свідоме допущення можливості виконавця діяти ініціативно, з урахуванням умов, місця й часу. Прогалина означає відсутність правової норми, яка регламентує ситуацію, що склалася, і вимагає залучення на допомогу норми тієї ж галузі права (аналогія закону) або врахування загальних правових принципів (аналогія права).

М.Й. Бару оціночні поняття називає особливим способом вираження волі законодавця, що створює умови для зближення правоформуючої та правозастосовної практики. Учений виокремлює такі ознаки цих категорій: а) вони не конкретизовані законодавцем чи іншим компетентним органом; б) уточнюються в процесі правозастосовної діяльності; в) надають суб'єкту, який застосовує правову норму, можливість вільної оцінки фактів [3, с. 104].

О.В. Кобзева функціями оціночних понять називає такі:

- оціночна функція;
- функції, що притаманні використанню оціночних ознак як самостійному прийому законодавчої техніки: а) економії законодавчого матеріалу; б) заміщення; в) компромісна; г) діалектико-прогностична; д) консолідуюча; е) нормативна;
- допоміжні функції оціночних ознак: а) активізації діяльності вищих судових органів; б) лінгвістична [4, с. 109].

Оцінні терміни відіграють «амортизуючу» роль між формальною визначеністю правового регулювання й суспільними відносинами, що розвиваються.

С.М. Черноус уперше формулює визначення категорії «оціночне поняття трудового права України» та пропонує трактувати їх як «абстрактну думку про властивості, якість і цінність явищ, дій, осіб тощо, яка у формі слів загального вжитку або словосполучень використана в текстах норм трудового права, характеризує будь-який елемент трудових і тісно пов'язаних із ними відносин і в силу своїх логічних особливостей повно й остаточно не конкретизована в жодному нормативному акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами, остаточно конкретизація якого здійснюється суб'єктом у процесі застосування норми, що містить його в кожному конкретному випадку, обумовлена об'єктивними й суб'єктивними чинниками, унаслідок чого здійснюється індивідуальне піднормативне регулювання трудових відносин» [1, с. 88].

О.А. Степанова доводить, що оціночні поняття в трудовому праві характеризуються логічними, лінгвістичними та юридичними особливостями. До останніх належать такі особливості: а) оціночне поняття, як правило, не конкретизоване

в нормативному акті, що містить норми трудового права; б) його конкретизація може здійснюватися в процесі правозастосування, правотворчості, а також стати підсумком наукових досліджень; в) вона надає суб'єкту правоконкретизуючої діяльності можливість самостійної оцінки фактичних обставин справи за обов'язкового дотримання функціонального призначення нормативного припису [5, с. 40–57].

«Новий тлумачний словник української мови» слово «грубий» тлумачить у таких різних значеннях: а) великий за об'ємом і поперечним перерізом; товстий; б) твердий, жорсткий, із нерівною поверхнею; в) погано обладнаний, оздоблений; дуже простий, без витонченості; г) низький, часто неприємний для слуху, різкий; д) некультурний, невічливий, неделікатний, негречний, нечемний, брутальний; який містить образу; е) не зовсім точний, приблизний; є) який виходить за межі елементарних правил, заслуговує осудження, образливий [6, с. 486]. С.І. Ожегов і Н.Ю. Шведова вказаний термін розглядають у таких значеннях: а) недостатньо культурний, неделікатний, нечуткий, нетонкий; б) недостатньо оброблений, невитончений, простий; в) жорсткий, негладкий, шершавий; г) про голос, сміх: глухий, низький, неприємний; д) попередній, приблизний, не розроблений у дрібницях; е) про помилку, порушення чого-небудь: серйозний, немаловажний [7, с. 146–147]. Як бачимо, у контексті, який нас цікавить, це поняття розглядається тільки в таких варіантах: 1) серйозний, немаловажний; 2) який виходить за межі елементарних правил, заслуговує осудження, образливий. Однак у обох випадках немає чіткості й однозначності. Відсутня ясність також у чинному законодавстві про працю й правозастосовній практиці. Відповідно, об'єм оціночного поняття «грубе порушення трудових обов'язків» є із самого початку невизначеним.

Вважаємо, що включення оціночних понять у норми законодавства про працю покликане надати гнучкості правовому регулюванню трудових і пов'язаних із ними відносин у ринкових умовах. Однак для того щоб ця гнучкість не набула рис всездозволеності, необхідно визначити межі використання відповідних оціночних категорій як у законодавстві, так і в практиці його застосування. Це можна зробити за допомогою конкретизації, яку в загальному вигляді можна визначити як надання певному предмету, явищу чи процесу максимальної визначеності та зрозумілості. Головне призначення конкретизації полягає у відшуканні зв'язку між загальною правовою нормою й обставинами фактичної дійсності. Інтерпретатор при цьому має перевести абстрактний зміст норми права на більш конкретний рівень, адже після цього норма має стати більш змістовною. Конкретизація виступає особливою формою, через яку абстрактна норма стає конкретною, а отже, більш точним і зрозумілим стає її зміст у результаті тлумачення. Значний вклад у розробку розглядуваного явища було зроблено ще в 70–80-х рр. ХХ ст. М.М. Вопленко конкретизацію права пропонував визначити як родові поняття, що означає результат правотворчого або правозастосовчого процесу, у якому відбиваються максимальна визначеність і повнота смислу правових норм, які стають можливими в результаті використання засобів тлумачення, деталізації, уточнення чи розвитку окремих елементів норм із метою повного й точного правового регулювання [8, с. 25]. Г.Г. Шмельова, провівши вивчення гносеологічної сутності й логічного

механізму конкретизації права, дійшла висновку, що досліджувана категорія – це об'єктивно обумовлена, направлена на підвищення точності визначеності правового регулювання закономірна діяльність державних та інших уповноважених органів щодо переведення абстрактного змісту юридичних норм на більш конкретний рівень за допомогою операції обмеження поняття, результати якої фіксуються в правових актах [9, с. 58].

Як бачимо, явищу конкретизації близьким за змістом є тлумачення правових норм. З точки зору Ю.Л. Власова, сутність юридичної конкретизації полягає у виданні правоположення, яке не виходить за межі змісту норми права, проте містить у собі новий елемент деталізації регулювання суспільних відносин, що не виражений у цій правовій нормі. Під час тлумачення лише з'ясовуються, розкриваються, обґрунтовуються частини змісту правової норми, однак нові елементи правового регулювання не встановлюються [10, с. 10]. Погоджується з ідеєю розмежування С.В. Прийма, на думку якого, відрізнити тлумачення від конкретизації правових норм можна таким чином: а) в основі тлумачення знаходиться пізнання, інтелектуальна діяльність, тоді як стрижнем конкретизації є звуження сфери розуміння певного правила, явища, процесу; б) метою тлумачення є розкриття змісту норми права, а конкретизація здійснюється задля підвищення рівня її зрозумілості й визначеності; в) тлумачення є більш широким за обсягом, ніж конкретизація, оскільки до нього входить не лише деталізація, уточнення норми права, а й з'ясування історико-соціальних умов прийняття правового акта, мети його видання, функцій і місця в системі права тощо. Тут конкретизація виступає лише одним із засобів тлумачення правової норми; г) тлумачення – це діяльність, необхідна для будь-якого правового акта, конкретизація ж у цілому застосовна, проте не завжди [11, с. 33].

Як було доведено вище, у випадку грубого порушення трудових обов'язків протиправними діями працівника завдається або може бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода правам та інтересам працівників, роботодавця або держави. З метою конкретизації розглядуваного оціночного поняття, а отже, полегшення правозастосовної практики вважаємо за необхідне законодавчо закріпити положення про те, що грубе порушення трудових обов'язків має місце у таких випадках: а) коли матеріальна шкода, завдана протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір (наприклад, десяти мінімальних заробітних плат), б) коли моральна шкода має місце, якщо порушення прав та інтересів призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, вимагає додаткових зусиль для організації життя окремого працівника, а й водночас має місце погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому.

Якщо з тезою про матеріальну шкоду в цілому все зрозуміло, то моральну шкоду розглянемо на прикладі державної служби. Як відомо, поведінка державних службовців має відповідати очікуванням громадськості й забезпечувати довіру суспільства та громадян до державної служби, сприяти реалізації прав і свобод людини та громадянина, визначених Конституцією України й законами України. Чиновник має дбати про позитивний авторитет органів державної влади й державної служби в цілому, дорожити своїм ім'ям і статусом. Не випадково О.В. Петришин

підкреслює: «Головною відмінністю цивільної державної служби від мілітаризованої є використання цивільних (невійськових) методів управління, які спираються переважно на авторитет, а не на застосування примусу. Цивільні державні службовці є не військовими, а цивільними особами, не перебувають на військовій чи воєнізованій службі з усіма її атрибутами» [12, с. 119]. Під час виконання службових повноважень вказані особи зобов'язані неухильно дотримуватися вимог закону й загально визнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими в стосунках із громадянами, керівниками, колегами й підлеглими.

Згідно з розділом VI Закону України «Про запобігання корупції» правила етичної поведінки включають норми про: а) пріоритет інтересів – особи, представляючи державу чи територіальну громаду, діють винятково в їх інтересах; б) політичну нейтральність – особи зобов'язані під час виконання своїх службових повноважень дотримуватися політичної нейтральності, уникати демонстрації в будь-якому вигляді власних політичних переконань або поглядів, не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій чи їх осередків або окремих політиків; в) неупередженість – особи діють неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні погляди, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання; г) компетентність та ефективність – особи сумлінно, компетентно, вчасно, результативно й відповідально виконують службові повноваження та професійні обов'язки, рішення й доручення органів і осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, не допускають зловживань і неефективного використання державної та комунальної власності; д) нерозголошення інформації – особи не розголошують і не використовують в інший спосіб конфіденційну й іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень і професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом; е) утримання від виконання незаконних рішень чи доручень – особи, незважаючи на приватні інтереси, утримуються від виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону; особи самостійно оцінюють правомірність наданих керівництвом рішень чи доручень і можливу шкоду, що буде завдана в разі виконання таких рішень чи доручень [13].

Не суперечить чинному законодавству про працю конкретизація оціночного поняття «грубе порушення трудових обов'язків» безпосередньо в локальних актах підприємства чи трудовому договору. Для цього зазвичай використовується контрактна форма вказаної угоди.

О.М. Дуюнова стверджує: «Поява контракту пов'язана з переходом країни від планової до ринкової економіки <...> Свобода підприємництва пов'язується з вільним вибором працівників, із забезпеченням більшої свободи дій для роботодавця під час визначення умов найму працівників, що зумовлює необхідність розширення договірних засад у правовому регулюванні трудових відносин. Контракт немовби протиставляється трудовому договору. За змістом трудовому договору приписують такі недоліки: вузька обмеженість посадових обов'язків, їх «жорстка» врегульованість, обумовлена діючими на підприємствах, організаціях посадовими інструкціями, кваліфікаційними довідниками й іншими локальними актами»

[14, с. 71–72]. І.І. Юсип'юк робить такий висновок: «Контрактна форма найму покликана забезпечити поєднання інтересів працівника, власника майна підприємства та трудового колективу, тобто є важливим елементом соціального партнерства. В умовах жорстких законів ринку введення контрактної системи найму дозволяє роботодавцю порівняно легко позбавлятися безперспективних і несумлінних, на його думку, працівників. Відтак він набуває особливої популярності в роботодавців усіх форм власності, оскільки надає їм можливість вільного маневрування трудовими ресурсами» [15, с. 6].

Згідно з розділом 26 Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597 [16], керівник може бути звільнений із посади, а контракт розірваний з ініціативи Органу управління майном до закінчення терміну його дії, у тому числі й у разі:

- одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи тощо);
- невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом і Пенсійним фондом України щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати;
- неподання на затвердження чи погодження Органу управління майном річного з поквартальною розбивкою фінансового плану підприємства або порушення порядку здійснення витрат суб'єктами господарювання державного сектора економіки в разі незатвердження (непогодження) річних фінансових планів;
- несплати реструктурованої податкової заборгованості протягом трьох місяців за наявності вини керівника;
- порушення порядку здійснення розрахунків в іноземній валюті;
- допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості;
- коли в трьох звітних кварталах протягом календарного року спостерігається зростання обсягів дебіторської заборгованості підприємства, яке за загальним підсумком зазначених кварталів не супроводжується відповідним зростанням обсягів реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) підприємства;
- неподання Органу управління майном квартальної й річної фінансової звітності, а також квартального й річного звітів про виконання фінансового плану підприємства разом із пояснювальною запискою щодо результатів діяльності;
- порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів підприємства, у тому числі під час здійснення закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти.

Вважаємо, останні вісім підстав для розірвання контракту варто розцінювати як випадки грубого порушення керівником підприємства законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом.

Схожий підхід відображено в контракті з головою правління відкритого акціонерного товариства [17], згідно з п. 6.3 якого керівник може бути звільнений

із посади, а цей контракт розірваний з ініціативи Вищого органу товариства (органу приватизації) до закінчення строку його дії в таких випадках: а) одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, що спричинило для товариства негативні наслідки (збитки, штрафи, постраждав авторитет товариства); б) якщо керівник приховує інформацію про об'єкти незавершеного будівництва, які підлягають приватизації.

Таким чином, із метою конкретизації оціночного поняття «грубе порушення трудових обов'язків», а отже, полегшення правозастосовної практики вважаємо за необхідне законодавчо закріпити положення про те, що грубе порушення трудових обов'язків має місце в таких випадках: 1) коли матеріальна шкода, завдана протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір (наприклад, десяти мінімальних заробітних плат); 2) коли моральна шкода має місце, якщо порушення прав та інтересів призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, вимагає додаткових зусиль для організації життя окремого працівника, а й водночас має місце погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому.

Література

1. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.М. Черноус ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2008. – 212 с.
2. Лазарев В.В. Применение советского права : [монография] / В.В. Лазарев. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1972. – 200 с.
3. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 104–108.
4. Кобзева Е.В. Оценочные признаки в уголовном законе : [монография] / Е.В. Кобзева. – Саратов : Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская гос. акад. права», 2004. – 228 с.
5. Степанова Е.А. Оценочные понятия трудового права : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е.А. Степанов ; Ростовский государственный университет. – Ростов-на-Дону, 2005. – 187 с.
6. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. / уклад. : В.В. Яременко, А.М. Сліпушко. – вид. 2-ге, виправл. – К. : Аконіт, 2008. – Т. 3 : А–К. – 2003. – 926 с.
7. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка : [80 000 слов и фразеолог. выражений] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – М. : ООО «А ТЕМП», 2006. – 944 с.
8. Вопленко Н.Н. Официальное толкование норм права : [монография] / Н.Н. Вопленко. – М. : Юридическая литература, 1976. – 118 с.
9. Шмелёва Г.Г. Конкретизация юридических норм в правовом регулировании : [монография] / Г.Г. Шмелёва. – Львов : Вища школа, 1988. – 104 с.
10. Власов Ю.Л. Проблемы тлумачення норм права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень» / Ю.Л. Власов ; Інститут держави і права імені В.М. Корецького. – К., 2000. – 17 с.
11. Прийма С.В. Принципи тлумачення норм права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень» / С.В. Прийма ; Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – Х., 2010. – 194 с.
12. Петришин А.В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ : [монография] / А.В. Петришин. – Х. : Факт, 1998. – 168 с.
13. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2474.
14. Дуюнова О.М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.М. Дуюнова ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2003. – 194 с.

15. Юсип'юк І.І. Контракт – це модно. Але чи ефективно?.. / І.І. Юсип'юк // Правовий тиждень. – 2007. – № 50(71). – С. 6.

16. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597 // Українська інвестиційна газета. – 2007. – № 50. – С. 5–8.

17. Щодо укладання контрактів з головами правлінь відкритих акціонерних товариств : лист Фонду державного майна України від 5 листопада 1999 р. № 10-17-11495 // Бюлетень про приватизацію. – 2000. – № 1. – С. 3.

Анотація

Жигалкін І. П. Грубе порушення трудових обов'язків як оціночна категорія трудового права. – Стаття.

У статті досліджено основні підходи щодо тлумачення оціночних понять у праві. Аналізуючи оціночні поняття в трудовому праві, зосереджено увагу на притаманих їм особливостях. Акцентується на тому, що в разі грубого порушення трудових обов'язків має місце як матеріальна, так і моральна шкода. Узагальнюючи результати дослідження, запропоновано внести зміни до законодавства, які сприятимуть конкретизації такого оціночного поняття, як «грубе порушення трудових обов'язків».

Ключові слова: грубе порушення трудових обов'язків, трудовий договір, контракт, оціночне поняття, моральна шкода, матеріальна шкода.

Аннотация

Жигалкин И. П. Грубое нарушение трудовых обязанностей как оценочная категория трудового права. – Статья.

В статье исследованы основные подходы к толкованию оценочных понятий в праве. Анализируя оценочные понятия в трудовом праве, сосредоточено внимание на присущих им особенностях. Акцентируется на том, что в случае грубого нарушения трудовых обязанностей имеет место как материальный, так и моральный ущерб. Обобщая результаты исследования, предложено внести изменения в законодательство, которые будут способствовать конкретизации такого оценочного понятия, как «грубое нарушение трудовых обязанностей».

Ключевые слова: грубое нарушение трудовых обязанностей, трудовой договор, контракт, оценочное понятие, моральный вред, материальный ущерб.

Summary

Zhigalkin I. P. The outrage of employment duties as an estimative category of labour law. – Article.

In the article the author examined the main approaches to the interpretation of estimative concepts in law. It is analyzed the estimative concepts in the labour law and focuses the attention on their inherent characteristics. It's emphasizes that in the fact of outrage of employment duties there is both material and moral damage. Summarizing the results of the investigation, the author proposes to amend the legislation, which will contribute to the concretization of such estimative concepts as “the outrage of employment duties”.

Key words: outrage of employment duties, labour contract, contract, estimative concept, pecuniary damage, moral damage.