

УДК 349-2

Ніна Гетьманцева,*докт. юрид. наук, доцент,**доцент кафедри приватного права**Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

ВПЛИВ ОЦІНОЧНИХ ПОНЯТЬ НА ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті розкривається вплив оціночних понять на договірне регулювання трудових відносин. Зауважується, що характерні особливості оціночного поняття пов'язані саме з його змістом, визначення якого відведено суб'єктам договірному регулювання, в яких створюється індивідуальне бачення і суб'єктивна оцінка явищ дійсності. Констатується, що правові норми з оціночними поняттями, надляючись суб'єктивною варіацією, залежністю від конкретної ситуації, умов, ніби добуваються суб'єктами договірному регулювання стосовно до конкретної ситуації.

Ключові слова: оціночне поняття, договірне регулювання, трудове законодавство, норма права, трудове право, суб'єкти договірному регулювання, роботодавець, трудові відносини.

Постановка проблеми. Правовому регулюванню суспільних відносин, як і договірному регулюванню, властива ознака формальної визначеності. Особливістю нормативно-правового стилю мови є те, що вона є конкретною і лаконічною. Разом із тим необхідно зауважити, що навіть досконале трудове законодавство не в змозі врахувати всієї багатогранності суспільних відносин, що потребують правового регулювання. Тому, з об'єктивної точки зору, логічним і закономірним є застосування так званих оціночних понять, які властиві як правовому регулюванню загалом, так і договірному регулюванню трудових відносин зокрема.

Необхідно констатувати, що оціночним поняттям загалом і трудовому праву зокрема були присвячені спеціальні дослідження таких вчених: М.І. Бару, Є.І. Астрахан, О.М. Беляєвої, Т.В. Кашаніної, Є.А. Степанової, С.Ю. Головіної. Однак згадана проблематика потребує поглибленого дослідження, особливо під час кодифікації трудового законодавства, з метою поліпшення ефективності правового регулювання трудових відносин.

Метою статті є розкриття впливу оціночних понять на договірне регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Трудове право як галузь права характеризується широким спектром договірному (локального) регулювання, що, у свою чергу, знаходить відображення у створенні та функціонуванні локальних норм з оціночними поняттями. Разом із тим норма, що містить оціночне поняття, може бути сформульована як імперативно, так і диспозитивно, однак завжди є багатогранною множинністю комбінацій на зразок поєднання (співвідношення) державного і договірному регулювання. Невизначеність змісту оціночного поняття не дає єдиної відповіді, а завжди свободу вибору, а відповідно, й можливість різної інтерпретації даного змісту. Зміст оціночного поняття є непостійним, змінним, а тому, маючи динаміч-

ну структуру, воно ніколи не має кінцевого, правильного варіанта вирішення, оскільки залежить від конкретної ситуації загалом. Так, поняття переведення на іншу роботу вчені-трудовики 1950–1960 рр. трактували як зміну роду роботи [1, с. 169–174]. Нині сформувалися різні підходи до цього визначення [2, с. 345].

Разом із тим оціночне поняття не існує у вигляді чогось пустого, воно є певною величиною, в межах якого може проявитися свобода думки, особливо наглядно це проявляється в договірному регулюванні трудових відносин. Так, ст. 145 КЗпП України проголошує, що працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються, в першу чергу, переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). За такої умови успішність і сумлінність є оціночними поняттями, яке роботодавець оцінює на свій власний розсуд, виходячи зі змісту централізованої норми. Але разом з тим, він повинен так «оцінити» успішність і сумлінність, щоби система заохочень переконала працівників, що на підприємстві існує чіткий взаємозв'язок між активністю працівників, результатами їх діяльності і заохоченнями, які вони отримують, та можливістю задовольнити свої власні потреби. Як бачимо, сам правовий варіант, який закріплює централізована норма, є альтернативою можливості вибору умов його здійснення на договірному рівні, тобто у змісті локальної норми.

Дослідники оціночних понять також є однакостайними в тому, що оціночні поняття конкретизуються в процесі правозастосування, їх зміст розкривається завдяки обдуманим вольовим діям суб'єкта правозастосування в поєднанні з практичною реальністю [3, с. 104]. Виокремлення даної ознаки пов'язано з тим, що само по собі оціночне поняття нічого не оцінює, оскільки оцінювання на рівні лише самого оціночного поняття бути не може. Оціночне поняття набирає сенсу лише в результаті його застосування,

бо зміст оціночного поняття залежить від конкретної обставини, коли суб'єкт правозастосування, адаптуючись до ситуації і встановлюючи при цьому ознаки змісту оціночного поняття, обирає варіант поведінки. Правові норми з оціночними поняттями набувають визначеного змісту лише в конкретній ситуації. Значна роль у процесі визначення змісту оціночного поняття в договірному регулюванні відводиться роботодавцю (профспілковому комітету разом, за погодженням із роботодавцем), який (які) створює (-ють) суб'єктивну оцінку явищ дійсності. Норми з оціночними поняттями створюють своєрідний описовий простір, який сприймається роботодавцем, профспілковим комітетом по різному, у зв'язку з чим зробити прогнозування наслідків впливу правової норми з оціночними поняттями на поведінку (реакцію) даних суб'єктів неможливо.

Необхідно зауважити, що за своєю дією оціночні поняття не мають самостійного характеру, оскільки, щоб розкрити їх змістове наповнення, необхідно проаналізувати норму, що містить це оціночне поняття. Наповнення оціночних понять конкретним змістом зумовлено встановленням відповідності / невідповідності об'єкта і його характеристик критеріям, що закладені законодавцем у нормі, що містить оціночне поняття, а також загальноприйнятими нормам трудового законодавства і системі цінностей самих суб'єктів договірному регулюванню [4, с. 64–70].

Є загальноприйнятним, що право в об'єктивному розумінні є системою понять, уявлень і принципів, право в суб'єктивному розумінні – це право в діях конкретного суб'єкта, який діє під регулятивним впливом норми. В оціночному понятті поєднуються саме два моменти: об'єктивний і суб'єктивний, де об'єктивна складова частина є своєрідною статикою оціночного поняття. Фактичні обставини вводять у дію оціночне поняття, ніби забезпечуючи своєрідний перехід від загальної моделі поведінки, яка закріплена в правовій нормі, в конкретну модель для конкретних суб'єктів, які діють у певній визначеній соціально-юридичній ситуації. Динамічний аспект оціночного поняття опосередковує розумове співвіднесення конкретного явища з оціночними поняттями. Необхідно підкреслити той факт, що значна увага в процесі визначення змісту оціночного поняття відводиться суб'єктам договірному регулюванню, в яких створюється індивідуальне бачення і суб'єктивна оцінка певних явищ. Так, сторони трудових відносин не мають права встановлювати тривалість робочого часу понад максимальну норму, встановлену законодавством. Ст. 50 КЗпП України передбачає, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. У сучасних умовах держава надає право сторонам трудових правовідносин, укладаючи колективний договір, встановлювати меншу норму тривалості робочого часу (ч. 2 ст. 50 КЗпП України). Чи може бути сприйнята дана оціночна норма для застосування шляхом колективно-договірного регулювання,

при тому, що централізована норма дає простір для цього? Це залежить від ряду обставин: що вкладає у зміст даного поняття роботодавець: скорочену тривалість робочого часу чи неповну тривалість, а якщо скорочену тривалість робочого часу, то застосування норми залежатиме від рентабельності самого підприємства, установи, організації, тобто фінансової спроможності, згоди роботодавця і погодження профспілкового комітету, якщо ж неповний робочий час – від ряду умов, передбачених ст. 56 КЗпП України, й угоди роботодавця і працівника. Отже, зміст оціночного поняття не визначається в нормах трудового законодавства, а визначається роботодавцем на основі правосвідомості з урахуванням конкретної правової практичної ситуації, реальності. Можна сказати, що правові норми з оціночними поняттями, наділяючись суб'єктивною варіацією, залежністю від конкретної ситуації, умов, ніби добуваються суб'єктами договірному регулюванню стосовно до якоїсь конкретної ситуації. Ця обставина пояснюється тим, що правові норми з оціночними поняттями можуть реалізовувати ситуаційні значення і відтінки, здобуваючи певний зміст лише в конкретній ситуації. Так, однією з додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов є одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами. При цьому «одноразове грубе порушення» трудових обов'язків є оціночними поняттями, яке набуває певного змісту в конкретній ситуації: приховування від податкових органів керівником відомостей про доходи підприємства, установи, організації, невжиття необхідних заходів щодо простою рухомого складу, в результаті чого були завдані збитки підприємству, установі, організації тощо. Трудовий договір з ініціативи роботодавця за додаткових підстав також може бути розірваний у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи. Оціночним тут є поняття «аморальний проступок». Мораль (лат. *moralis* – «моральний», від *mores* – «звичаї») – це система поглядів і уявлень, норм і оцінок, що регулюють поведінку людей; одна з форм суспільної свідомості. Законодавством не встановлений спеціальний перелік працівників, які можуть бути звільнені на цій підставі. У п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснюється, що на підставі здійснення аморального про-

ступку, несумісного з продовженням даної роботи, можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Зміст вчинку, що дає підстави для звільнення, законодавство не визначає, а лише називає вчинок аморальним. При цьому централізована норма дає право на локальному рівні суб'єктам договірного регулювання трактувати зміст поняття «аморальний проступок» по-різному. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку під час виконання трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами. Отже, оціночне поняття «аморальний проступок» має дві складові частини: об'єктивну (те бачення того явища, уявлення, яке склалося у роботодавця) і суб'єктивну (роботодавець, застосовуючи оціночне поняття, вкладає в нього те розуміння, яке відповідає його особистому уявленню, в такому разі – аморального проступку). Тому, реалізуючи норму про звільнення працівника, «який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи», недостатньо встановити фактичні обставини справи, конкретні факти, як на це вказує постанова Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, необхідно, крім того, встановити зміст оціночного поняття роботодавцем, професійною спільнотою, іншими уповноваженими особами, які будуть застосовувати правову норму, на основі конкретних обставин справи. Цим ми хочемо показати, що всі характерні особливості оціночного поняття пов'язані саме з його змістом, визначення якого відведено суб'єктам договірного регулювання, в яких створюється індивідуальне бачення і суб'єктивна оцінка явищ дійсності. Тому в одних випадках, за наявності відповідної підстави, може настати звільнення, в інших – лише обійтися доганою.

Оскільки трудове право як самостійна галузь права має соціальну спрямованість, звісно, трудове право і мораль мають певні стикання. На цьому і наголошує Р.І. Кондратьєв [5, с. 85–89]. Адже зміст норм трудового права пов'язується з принципами, цінностями, що зумовлені різними сферами суспільного життя, що визначаються культурою суспільства, його моральністю. Тому під час розуміння правової норми з оціночним поняттям, необхідно уявити всі інші, пов'язані з нею соціальні норми та використати знання про ті з них, котрі суттєво можуть вплинути на результат тлумачення.

Як бачимо, сама властивість оцінювання є поштовхом до нових пошуків і роздумів. Залежно від певної моделі, що склалася в думці суб'єктів договірного регулювання, здійснюють-

ся суб'єктивізація правової норми з оціночними поняттями через призму договірного регулювання. В цьому виявляється суб'єктивний і одночасно творчий характер оціночного поняття. Як зазначав А.А. Чеговадзе, сам правовий варіант є альтернативою можливості вибору умов його існування. Тому є міра як загальний стандарт, що визначається об'єктивним правом через норму (сукупність норм), і міра, що визначена на певний розсуд [6, с. 84].

Оціночні поняття не можуть бути повністю враховані законодавцем, бо ще не зрозуміло, що буде розумітися під даним поняттям через кілька років. Це підтверджує висновок С.Ю. Головіної щодо впливу різних життєвих факторів на зміну термінологічної сутності навіть стабільних понять [7, с. 19–30, 88–90].

Разом з тим необхідно зазначити, що іноді, запроваджуючи в нормативний текст поняття, законодавець використовує прийом, тотожний визначенню поняття. Одним із таких прийомів, найбільш прийнятним, є роз'яснення шляхом наведення прикладу. Так, ст. 32 КЗпП України дає пояснення, що не вважається переведенням на іншу роботу переміщення його на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, зумовленої трудовим договором. З метою визначення поняття «переведення» розкривається його об'ємна частина шляхом вказівки, на приклад переміщення. При цьому не розкривається весь об'єм поняття, а лише перераховуються деякі епізодичні приклади, які не ведуть до переведення. Очевидним є те, що такий спосіб обмеження даного поняття законодавець має застосовувати лише тоді, коли неможливо дати власне визначення поняття.

Таким чином, появляються непізнані належним чином норми, які призводять до прийняття неефективного закону, який «прийнято без належного вивчення природи і структури соціальних потреб, яким він був викликаний до життя, без урахування обов'язкових правил юридичної техніки, безпосередньо пов'язаної з правотворчістю, без врахування специфіки правосвідомості суб'єктів-реципієнтів, на яких розрахований цей закон, побудований на незнанні, необґрунтованих положеннях і фактах, неврахованих інтересах або інтересах груп, зацікавлених в обмеженні інформації» [8, с. 5].

Отже, використання оціночних понять у трудовому праві зумовлено причинами як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Яким би досконалим не було право (а такого, як показала практика, не буває), воно не може повністю виключити масив оціночних понять зі свого змісту. Як зазначав В.Н. Кудрявцев, існування оціночних понять у законі є неминучим [9, с. 138]. Трудове право регулює трудові, виробничі відносини, що розвиваються швидше права. Тому завжди можлива ситуація, коли відносини, що потрапляють у сферу регулювання трудового права, виявляються нерегульованими нормами трудового права, а «швидкі», достатньо не обдумані, не об-

грунтовані зміни до трудового законодавства не приносять результативності, ефективності, що й породжує, як правило, безліч оціночних понять, які, з огляду на конкретні ситуації, випадки, умови, реалії, певною мірою реалізуються та застосовуються суб'єктами договірного регулювання, з огляду на їх суб'єктивну оцінку.

Висновки

Норми трудового права з оціночними поняттями, наділяючись властивими їм ознаками, займають особливе місце в договірному регулюванні трудових відносин.

Зміст оціночного поняття не визначається в нормах трудового законодавства, а визначається суб'єктами договірного регулювання на підставі правосвідомості, на свій власний розсуд з урахуванням конкретної ситуації й обставин справи. Оціночні поняття є порівняно визначеними поняттями, що узагальнюють у собі правозначущі явища дійсності, їм властиві єдність об'єктивних і суб'єктивних начал, що відображають статику і динаміку їх змісту.

Список використаних джерел:

1. Александров Н.Г. Советское трудовое право / Александров Н.Г. – М.: Государствен-

ное издательство юридической литературы, 1954. – 383 с.

2. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник [для студ. юрид. спец. вищ навч. закл.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: ФІНН, 2010. – 752 с.

3. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 104–108.

4. Гетьманцева Н.Д. Новація умов трудового договору. / Н.Д. Гетьманцева // Юридична Україна. – 2007. – № 3. – С. 64–70.

5. Кондратьев Р.І. Моральний імператив у правозастосуванні / Р.І. Кондратьев // Право України. – 2010. – № 5. – С. 85–89.

6. Чеговадзе Л.А. Структура и состояние гражданского правоотношения / Л.А. Чеговадзе. – М.: Статут, 2004. – 542 с.

7. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права / С.Ю. Головина. – Екатеринбург: УрГЮА, 1997. – 363 с.

8. Козловський А.А. Право як пізнання / А.А. Козловський. – Чернівці: Рута, 1999. – 295 с.

9. Кудрявцев В.Н. Теоретические основы квалификации преступлений / Кудрявцев В.Н. – М.: Госуридат, 1963. – 320 с.

В статье раскрывается влияние оценочных понятий на договорное регулирование трудовых отношений. Отмечается, что характерные особенности оценочного понятия связаны именно с его содержанием, определение которого отведено субъектам договорного регулирования. Констатируется, что правовые нормы с оценочными понятиями, облекаясь субъективной вариацией, в зависимости от конкретной ситуации, условий, достраиваются субъектами договорного регулирования применительно к конкретной ситуации.

Ключевые слова: оценочное понятие, договорное регулирование, трудовое законодательство, норма права, трудовое право, субъекты договорного регулирования, работодатель, трудовые отношения.

The article reveals the influence of valuation concepts on the contractual regulation of labor relations. It is noted that the characteristic features of the evaluation concept are related precisely to its content, the definition of which is assigned to the subjects of contractual regulation. It is stated that the legal norms with appraisal concepts, subject to subjective variation, depending on the specific situation, conditions, are, as it were, completed by subjects of contractual regulation in relation to a specific situation.

Key words: appraisal concept, contractual regulation, labor legislation, rule of law, labor law, subjects of contractual regulation, employer, labor relations.

