УДК 349.2

© 2009 р. **Н.Д. Гетьманцева**
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Чернівці

ОЦІНОЧНІ ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Розкриваються поняття та ознаки оціночних понять трудового права. На основі концептуальних поглядів науковців виявлені характерні особливості оціночних понять трудового права.

Ключові слова: оціночні поняття, трудове право, норма права.

Постановка проблеми. Потенціал трудового законодавства визначається насамперед якістю юридичної техніки. Норми трудового права, більшості із яких властивий регулятивний характер, розраховані на повсякденне використання не тільки вченими, правознавцями, а й пересічними громадянами. Від рівня доступності змісту правової норми залежить сама якість рішень, що приймаються суб'єктами трудового права. Найбільшу складність викликають нормативні положення, що містять оціночні поняття і які надають правозастосовцю, широкий спектр дії при їх реалізації і таким чином ускладнюють обґрунтованість, законність прийнятих рішень.

Ступінь наукової розробки проблеми. Проблема використання оціночних понять не є новою в правовій науці. Оціночні поняття не були обділені увагою представників теорії права, а також окремих галузей права. Що стосується трудового права, слід зауважити, що даній проблемі були присвячені спеціальні роботи вчених-трудовиків: Е.М.Акопової, Е.І.Астрахана, М.І.Бару, А.К.Безіної, С.Ю.Головіної, А.М.Лушнікова, М.В.Лушнікової.

Досліджуючи різні теоретичні і практичні проблеми застосування норм трудового права, деякі вчені-трудовики не могли обійти увагою питання, що виникають при реалізації нормативних приписів, що містять оціночні формулювання. Серед них слід вказати: Н.Г.Александрова, К.А.Абжанова, Л.Ю.Бугрова, К.М.Варшавського, Е.А.Голованову, Г.С.Гончарову, С.А.Іванова, І.Я.Киселєва, Р.З.Лівшиця, В.І.Нікітинського, А.Е.Пашерстника, О.Т.Панасюка, В.Н.Скобелкіна, А.І.Ставцеву та ін.

В сучасний період наука трудового права потребує переосмислення суті вказаних понять, оскільки ознаки оціночних понять трудового права базуються ще на працях М.І.Бару і Е.І.Астрахана, що були випущені в світ у 70-х роках минулого століття.

Метою статті є розкриття поняття та характерних особливостей оціночних понять трудового права.

Виклад основного матеріалу. Передусім, необхідно звернути увагу на ту обставину, що після запровадження терміну оціночні поняття у правову науку в наукових публікаціях, присвяченому даному питанню, появились різні назви оціночних висловлювань. Так С.Ю.Головіна, поряд з терміном оціночні поняття використовує й інше – оціночні категорії [1, с. 154, 163]. Не вдаючись у дискусію з даного питання зауважимо, що категорії не зводяться до понять. Дійсно, між категорією і поняттям є спільне: вони є засобом пізнання, але функції у них різні. Поняття фіксує найбільш суттєві відмінні ознаки об'єкта. Тобто це розкриття змісту об'єкту, в якому розкриваються не тільки зовнішні особливості об'єкта, але й внутрішні закономірності його існування. Категорія ж має за мету організацію самого процесу пізнання. Тому в категорії розкриття змісту об'єкта не ставиться за мету, а направлено на вирішення завдань щодо виявлення та дослідження законів існування конкретної дійсності. Слід звернути увагу на ту обставину, що один і той же термін (партнерство, час, відпочинок, переведення, праця, охорона і т.д.) може виступати і в ролі поняття, і в ролі категорії (хоча не все те, що може бути визначено поняттям, може слугувати в якості категорії). Дана обставина і породжує термінологічну плутанину, коли окремі поняття розглядаються як категорії. Поняття може перетворюватися в категорію і в даному випадку суттєво міняються його функції як інструмента пізнання, а також значення і місце серед інших інструментів пізнання. Разом з тим в основі кожного поняття знаходиться група взаємопов'язаних категорій, а змістовна інтерпретація поняття означає виявлення його категоріальної структури. Отже поняття і категорії знаходяться між собою в діалектичному взаємозв'язку.

Правовому регулюванню трудових відносин властива властивість формальної визначеності. Специфіка нормативно-правового стилю язика полягає в тому, що він є конкретним і лаконічним. Разом з тим слід зазначити, що навіть саме досконале трудове законодавство не в стані врахувати всієї багатогранності суспільних відносин, що потребують правової регламентації.

Тому законодавець у ряді випадків у силу об'єктивної неможливості однозначно регламентувати процеси в правовій сфері використовує поняття невизначеного змісту. Загальні поняття, як показує аналіз трудового законодавства, слугують важливим засобом регулювання трудових відносин. Трудове право як галузь права характеризується широким спектром договірного (локального) регулювання, що в свою чергу знаходить відображення в створенні та функціонуванні локальних норм з оціночними поняттями.

Разом з тим, норма, що містить оціночне поняття може бути сформульована як імперативно так і диспозитивно, однак завжди являє собою багатогранну множинність комбінацій. Невизначеність змісту оціночного поняття не дає єдиної відповіді, а завжди надає свободу вибору, а відповідно, і можливість різної інтерпретації даного змісту. Зміст оціночного поняття є непостійним, змінним, а тому маючи динамічну структуру, воно ніколи не має правильного варіанта вирішення. Так, поняття переведення на іншу роботу вчені-трудовики 50-60 рр. трактували як зміну роду роботи [2, с. 72]. В наш час сформувалися різні підходи до даного визначення [3, с. 345; 4, с. 64-70].

Разом з тим, оціночне поняття не існує у вигляді чогось пустого, воно є певною величиною, в межах якого може проявитися свобода думки. Як зазначає А.А.Чеговадзе сам правовий варіант є альтернативою як можливості вибору умов його здійснення [5, с.84].

Дослідники оціночних понять також є одностайними в тому, що оціночні поняття конкретизуються в процесі правозастосування, їх зміст розкривається завдяки обдуманим вольовим діям суб'єкта правозастосування в поєднанні з практичною реальністю. Виокремлення даної ознаки пов'язано з тим, що само по собі оціночне поняття нічого не оцінює, оскільки оцінення на рівні лише самого оціночного поняття бути не може. Оціночне поняття набирає сенсу лише в результаті його застосування, так як зміст оціночного поняття залежить від конкретної обставини, коли правозастосовець, 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 в процесі визначення змісту оціночного поняття відводиться людині, яка створює суб'єктивну оцінку явищ дійсності. Норми з оціночними поняттями створюють своєрідний описовий простір, який сприймається людьми по різному, в зв'язку з чим зробити прогнозування наслідків впливу правової норми з оціночними поняттями на поведінку людей неможливо.

Сама властивість оцінювання є двигуном нових пошуків і роздумів. В залежності від певної моделі, що склалася в думці правозастосовця, здійснюється суб'єктивізація правової норми з оціночними поняттями через призму цінностей системи самої людини. В цьому проявляється суб'єктивний і одночасно творчий характер оціночного поняття.

Дію трудових норм з оціночними поняттями не треба сприймати лише як діяльність щодо створення норм права, так як основні напрямки дії права проявляються на рівні існування права як правової реальності та на рівні його функціонування як правової дійсності. Призначення об'єктивного права полягає в практичному здійсненні трудових норм, які створюються та існують для того, щоб керувати свого роду поступками учасників трудових відносин, регулювати їх поведінку. Тому на сьогодні значний теоретичний і практичний інтерес представляє аналіз їх ознак, структурних і функціональних особливостей оціночних понять, що обумовлюють специфіку процесу реалізації.

Якщо розглянути позиції вчених, що досліджували дану проблему, можна прийти до висновку, що у кожного дослідника є своє уявлення, бачення щодо ознак оціночних понять, що зумовлений, на нашу думку, специфікою галузі права. Однак, розкриваючи сутність оціночного поняття, вчені підкреслюють наступне: це відносно визначені поняття, які узагальнюють в собі правозначущі явища дійсності; зміст оціночного поняття не визначається в нормах законодавства, а визначається правозастосовчим органом на основі правосвідомості з урахуванням конкретної ситуації.

Що стосується трудового права, то М.І. Бару виділяв наступні особливості оціночних понять: вони не конкретизуються законодавцем або компетентним органом; уточнюються і конкретизуються в процесі правозастосування; надають правозастосовчому органу можливість вільної оцінки фактів [6, с.104]. Е.І. Астрахан уточнює перераховані ознаки, вказуючи, що оціночне поняття в силу своєї специфіки не конкретизовано вичерпним чином ні в якому нормативному акті, воно конкретизується в процесі правозастосування в кожному конкретному випадку. Однак в результаті самостійної оцінки фактів правозастосовчий орган зобов'язаний дотримуватись тих загальних критеріїв або ознак, котрі передбачені в даному оціночному понятті [7, с.39]. Як бачимо, різниця в визначенні ознак оціночних понять трудового права, запропонованих в свій час М.І.

Бару і Е.І. Астраханом, стосуються і встановлення суб'єкта правоконкретизуючої діяльності. Якщо М.І. Бару вказує про законодавця або про інший компетентний орган, то Е.І. Астрахан обмежується вказівкою на відсутність їх вичерпної конкретизації в нормативно-правовому акті.

Оціночні поняття не можуть бути повністю враховані законодавцем, так як ще не зрозуміло, що буде розумітися під даним поняттям через декілька років. Це підтверджує висновок С.Ю. Головіної щодо впливу різних життєвих факторів на зміну термінологічної сутності навіть стабільних понять [1, с.19-30, 88-90].

Разом з тим, необхідно зазначити, що, іноді, при запровадженні в нормативний текст понять законодавець використовує прийоми, що є тотожні з визначенням понять. Одним з таких прийомів, найбільш приємлемим, 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, обумовленої трудовим договором. В даному випадку, 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 повинен застосовувати лише тоді, коли неможливо дати власне визначення поняття.

Отже, появляються непізнані належним чином норми, які призводять до прийняття неефективного закону. Неефективний закон, зазначає А.А Козловський, це закон 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 даний закон, побудований на незнанні, на необґрунтованих положеннях і фактах, на неврахованих інтересах або інтересах груп, зацікавлених в обмеженні інформації [8, с. 5].

Об'єктивною умовою закріплення оціночних понять в трудовому законодавстві, на нашу думку, є необхідність відображення явищ морального, етичного характеру. Трудове право і мораль мають певні стикування. На цьому і наголошує Р.І. Кондратьєв [9,с.85-89]. Моральні аспекти життя суспільства дуже важко, а іноді неможливо регулювати. Відносини, що носять моральний характер, законодавець як правило не регламентує, а тому вимушений звернутись до допомоги оціночних понять. З іншої сторони зміст норм трудового права пов'язується з принципами, цінностями, що обумовлені різними сферами суспільного життя, що визначаються культурою суспільства, його моральністю. Тому в деяких випадках з метою систематичного тлумачення оціночного поняття необхідно звертатися до розгляду критеріїв, що містяться в сферах моралі, політики, етики тощо. Як зазначає Д.А. Керімов, право - це не тільки сукупність правових норм, але й система правових принципів, правова політика, а також багато ненормативних установлень [10, с.337]. Тому, при розумінні правової норми з оціночним поняттям, необхідно уяснити всі інші, пов'язані з нею соціальні норми та використати знання про ті з них, котрі суттєво можуть вплинути на результат тлумачення.

Вище викладене свідчення про те, що використання оціночних понять в трудовому праві обумовлено причинами як об'єктивного так і суб'єктивного характеру. Яким би не було досконалим право (а такого, як показала практика не буває), воно не може повністю виключити масив оціночних понять із свого змісту. Як зазначав В.Н.Кудрявцев, - існування оціночних понять в законі є неминучим [11, с.138]. Трудове право регулює соціально-трудові, виробничі відносини, що розвиваються швидше права. Тому завжди можлива ситуація, коли відносини, що підпадають в принципі під сферу регулювання трудового права, виявляються неврегульованими нормами трудового права.

Особливість оціночних понять трудового права пов'язана з тим, що більшість трудових правовідносин характеризується двохстороннім розподілом прав і обов'язків між учасниками, кожен їх суб'єкт виступає не тільки як носій обов'язків, а й носієм прав. Оскільки суб'єктивне право може бути реалізовано лише при умові належного виконання ним свого обов'язку, постільки й потяг до реалізації права стимулює суб'єкта до виконання обов'язку. В трудовому праві головне значення мають юридично значущі дії самих суб'єктів трудових відносин. Тому, наприклад, на відміну від кримінального права, адміністративного права оціночні поняття трудового права застосовуються у більшості випадків не у зв'язку з правопорушенням, а на стадії реалізації трудових прав і виконання обов'язків. Ступінь реалізації права пов'язана з якістю виконання обо-

в'язків іншою стороною, а суб'єктивне право іншої сторони правовідношення гарантується побудовою правовідношення, в рамках якого відповідальність застосовується лише тоді, коли не спрацьовує головний юридичний засіб забезпечення реалізації норм трудового права.

Висновки. Отже, оціночні поняття трудового права – це відносно-визначені положення, що сформульовані в нормах трудового права шляхом вказівки найбільш загальних ознак, властивостей, якостей, зв'язків і відносин різноманітних предметів, явищ, дій, процесів, встановлених законодавцем, які передбачають самостійну оцінку правозастосовцем поведінки в конкретній ситуації, з урахуванням його внутрішнього переконання.

Оціночні поняття трудового права застосовуються в більшості випадків не у зв'язку з правопорушенням, а на стадії реалізації прав і виконання обов'язків і таким чином містяться в нормах, які є двохелементними нормами-приписами, що складаються із гіпотези і диспозиції; за своїм змістом оціночні поняття трудового права більш є ближчими до міри правової свободи суб'єктів правозастосування трудового права, що пояснюється перевагою договірного (локального) регулювання трудових відносин; при здійсненні аналізу оціночних понять трудового права необхідно враховувати їх зв'язок з іншими нормами і принципами права, а також зв'язок з моральністю.

Список літератури

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

2. Александров Н.Г. Советское трудовое право /Александров Н.Г. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1954. – 383 с.

3. 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.

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

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

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

7. Астрахан Е.И. Оценочные понятия в советском законодательстве о труде и социальном обеспечении /Е.И.Астрахан //Ученые записки ВНИИСЗ. – Вып.30. – М., 1974. – С.30.

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

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

10. Керимов Д.А. Методолигия права /Керимов Д.А. – М.: СГУ, 2008. – 521 с.

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

Стаття надійшла до редколегії 16 грудня 2009 року.
Рекомендована до опублікування у «Віснику» членом редколегії Р.О. Гаврилюк.

N.D. Getmantseva

Evaluation concepts of labor law

Summary

In the following article is developing concepts and features of evaluation concepts of labor. On the basis of conceptual scientists' opinions had been detected distinctive features of labor law.

Key words: evaluation concepts, labor law, rule of law.

Н.Д.Гетьманцева

Оценочные понятия трудового права

Аннотация

Раскрываются понятие и признаки оценочных понятий трудового права. Основываясь на концептуальных взглядах ученых, выявлены характерные особенности оценочных понятий трудового права.

Ключевые слова: оценочные понятия, трудовое право, норма права.