

УДК 349.2

## **ЩОДО ЗНАЧЕННЯ ОЦІНОЧНИХ ПОНЯТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

**Ярошенко О. М.,**

*професор кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
ім. Ярослава Мудрого,  
д-р юрид. наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України*

Специфічним способом оформлення волі нормотворця, що становить собою закріплене в тексті нормативно-правового акта положення, потребує конкретизації й уточнення в тій чи іншій ситуації суб'єктом трудового права у процесі застосування норм останнього, є оціночне поняття.

О. В. Кобзева функціями оціночних понять називає: 1) оціночну функцію; 2) функції, що притаманні використанню оціночних ознак як самостійному прийому законодавчої техніки: (а) економії законодавчого матеріалу; (б) заміщення; (в) компромісна; (г) діалектико-прогностична; (д) консолідуєча; (е) нормативна; 3) допоміжні функції оціночних ознак: (а) активізації діяльності вищих судових органів; (б) лінгвістична<sup>1</sup>.

Оціночні терміни відіграють так би мовити «амортизуючу роль» між формальною визначеністю правового регулювання і суспільними відносинами, що розвиваються.

С. М. Черноус юридичними особливостями оціночних понять трудового права України вважає такі, як-от: (1) використане в текстах норм трудового права оціночне поняття характеризує будь-який елемент трудових та пов'язаних із ними відносин; (2) оціночні поняття трудового права в силу своїх логічних особливостей повно й остаточно не конкретизовані в жодному нормативно-правовому акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами; (3) остаточно конкретизація оціночного поняття здійснюється в результаті застосування норми, що його містить, уповноваженим суб'єктом у кожному окремому випадку; (4) визначення змісту оціночного поняття здійснюється в кожному конкретному випадку. При здійсненні конкретизації оціночного поняття суб'єкт, що застосовує правову норму, має можливість вільної оцінки фактів, яка обумовлена об'єктивними чинниками: а) конкретною нормою; б) контекстом, у якому поняття використано в цій нормі; в) конкретним правовідношенням, щодо якого застосовується ця норма; г) критеріями, стандартами і т. ін., які визначені в нормативних актах щодо цього поняття;

---

<sup>1</sup> Кобзева Е. В. Оценочные признаки в уголовном законе : монография. – Саратов : Изд-во ГОУ ВПО «Саратов. гос. акад. права», 2004. – 228 с.

г) іншими соціальними факторами, якими характеризується ситуація правозастосування, та чинником суб'єктивного характеру – правосвідомістю суб'єкта, що застосовує норму; д) у процесі конкретизації оціночних понять здійснюється піднормативне регулювання суспільних відносин, яке може бути як результатом реалізації норми, так і результатом локальної нормотворчості<sup>1</sup>.

До оціночних понять, які вживаються в законодавстві про працю, відносяться: «істотні умови праці», «поважні причини», «грубе порушення трудових обов'язків», «аморальний проступок» та ін. Застосування норм із оціночними поняттями – своєрідний прийом, відмінний як від усунення прогалин у праві, так і від тлумачення чинних правових норм. Сутність оціночного поняття полягає в тому, що нормотворчі органи свідомо надають правозастосувачу можливість вільної оцінки ситуації з огляду на конкретні обставини справи. Передаючи рішення певного питання на розсуд органу, що застосовує нормативно-правовий акт про працю, нормотворець у такий спосіб виражає також свою волю. Присутність у текстах трудо-правових нормативних актів оціночних понять є неминучою, однак це не свідчить про наявність прогалин у трудовому праві, оскільки не завжди можна дати належне юридичне визначення того чи іншого явища, що вимагає правового регулювання.

Включення оціночних понять в 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 вседозволеності, необхідно визначити межі використання відповідних категорій оціночних як у законодавстві, так і практиці його застосування. Шляхом для цього є конкретизація, яку в загальному вигляді слід визначити як надання певному предмету, явищу чи процесу максимальної визначеності та зрозумілості. Головне призначення конкретизації полягає у відшуванні зв'язку між загальною правовою нормою й обставинами фактичної дійсності. Інтерпретатор при цьому має перевести абстрактний зміст норми права на більш конкретний рівень, адже тільки 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.

Оскільки оціночні поняття конкретизуються й уточнюються правозастосувачем, то неминучим є суб'єктивний підхід до оцінки конкретних обставин справи. Ці поняття відкривають простір для вільного розсуду суб'єктів, які застосовують приписи законодавства про працю. Наявність вичерпного чи хоча б примірного переліку може нейтралізувати небажані наслідки суб'єктивного підходу до оцінки фактів.

---

<sup>1</sup> Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – К., 2008. – 212 с.

Якщо є можливість викласти правові норми в тексті нормативного акта в узагальненому вигляді, тобто у формі так званого абстрактного визначення, або привести вичерпний перелік фактів та обставин, нормотворчі органи, без сумніву, зобов'язані це зробити. Норма права з оціночними поняттями має використовуватися, якщо немає можливості викласти її в інший спосіб, оскільки це норма, що не конкретизована нормотворчими органами з об'єктивної причини (в силу неможливості вжиття іншої юридичної конструкції).

Від оціночних понять принципово важливо відрізнити прогалини у трудовому праві. При застосуванні перших має місце правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин (хоча й у своєрідній формі), а при застосуванні других такого регулювання взагалі не існує (хоча воно й необхідне). Причому в основі походження обох правових явищ можуть бути схожі (а інколи навіть аналогічні) причини, але розрізнити їх можна, тільки встановивши в кожному конкретному випадку факт наявності чи відсутності прогалин у трудовому праві.

Поняття «усунення прогалин у трудовому праві» містить у собі як повне їх усунення – заповнення прогалин правотворчими органами, так і тимчасове (разове) – подолання їх суб'єктами правозастосовної діяльності у процесі використання норм трудового права. Способи усунення прогалин – це сукупність спрямованих на їх усунення правозаповнюючих дій компетентних правотворчих органів по прийняттю тих правових норм, яких бракує у трудовому праві, а також дій суб'єктів правозастосовної діяльності по їх подоланню у процесі використання норм цієї галузі права. Стадію встановлення прогалин у трудовому праві необхідно поділити на два етапи. Перший полягає у визначенні можливості й потреби правового регулювання певних прогальних суспільних відносин, другий слід пов'язати з виявленням наявності (або відсутності) регулювання відповідних суспільних відносин чинними нормами трудового права. Для реалізації завдань першого етапу необхідно: (а) визначити принципову можливість правової регламентації зазначених відносин, а в разі позитивного вирішення цього питання виявити їх галузеву належність, тобто з'ясувати, входять вони чи ні до предмета правового регулювання цієї галузі; (б) встановити необхідність регламентації зазначених суспільних відносин трудовим правом.