

ВИДЫ ОЦЕНОЧНЫХ ПОНЯТИЙ В ОСНОВАНИЯХ УВОЛЬНЕНИЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

Ю. М. Савкина,

старший преподаватель кафедры гражданского процесса
и трудового права Белорусского государственного университета

Одной из современных тенденций развития норм трудового права является расширение перечня оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя с использованием в формулировках оценочных понятий. Под оценочными понятиями, как правило, понимают «закрепленное в нормах права понятие, характеризующее наиболее общие свойства разнообразных предметов, явлений, действий, процессов, специально не конкретизированное законодателем с целью предоставления такой возможности субъекту правоприменения путем свободной оценки в рамках конкретной правоприменительной ситуации» [1, с. 9]. Введение законодателем в норму права оценочного понятия позволяет охватить широкий круг обстоятельств, действий или субъектов, которые не могут быть указаны иным способом.

Классификация оценочных понятий в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя имеет теоретическое и практическое значение. Т. В. Кашанина отмечала, что «оценочные понятия в зависимости от характера наиболее общих свойств и признаков, составляющих их содержание, могут быть разделены на два вида: качественные и количественные оценочные понятия». К качественным ученый относила те понятия, которые выражают свойства и признаки обобщаемых явлений в зависимости от ценностной ориентации законодателя, однако без указания степени соответствия свойств этой ценностной ориентации. Количественные же оценочные понятия включают такие свойства и признаки, которые имеют определенные параметры. Наиболее характерным для признаков явлений, замещаемых количественными оценочными понятиями, Т. В. Кашанина признавала мерность, то есть «сферу существования, границы допустимых изменений для признака, свойства предмета, действия» [2, с. 38, 39]. В основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя законодателем закреплены в основном качественные оценочные понятия. Кро-

ме критериев количественности и качественности, оценочные понятия в основаниях увольнения по инициативе нанимателя важно классифицировать и по иным критериям:

1. Объект отражения. По данному критерию необходимо выделять оценочные понятия в характеристике субъекта и основания увольнения по инициативе нанимателя.

В частности, к оценочным понятиям, характеризующим субъект, относятся: «работник, непосредственно обслуживающий денежные и материальные ценности» (п. 2 ст. 47 ТК), «работник, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне» (п. 6 ст. 47 ТК) и др. Необходимо отметить, что обозначение субъектов увольнения через оценочные понятия характерно для дополнительных оснований прекращения трудового договора, применяемых к определенным категориям работников. При этом указанное применение оценочных понятий в других отраслях права практически не встречается. Оценочные понятия используются также в основании увольнения. Например, «неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом... требования должностного лица... предписания уполномоченного органа» (п. 9 ст. 47 ТК в редакции Закона Республики Беларусь от 19 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-З)).

2. Степень определенности оценочного понятия. По данному критерию можно выделить оценочные понятия, выраженные правовыми характеристиками и моральными характеристиками. Большинство оценочных понятий в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя выражены правовыми понятиями, которые в свою очередь могут подразделяться на:

а) оценочные понятия, которые не раскрыты законодателем. В частности, к таким понятиям можно отнести «несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы» (п. 3 ст. 42 ТК);

б) оценочное понятие, рамки которого установлены частично путем законодательной конкретизации (п. 7 ст. 47 ТК «обстоятельства, препятствующие осуществлению педагогической деятельности») либо когда одна из сторон юридического

факта имеет оценочную составляющую («прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин» (абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК в ред. Закона № 219-З)).

К моральным, в частности, можно отнести понятие, используемое в п. 3 ст. 47 ТК, – «аморальный проступок, несовместимый с продолжением работы», и др.

Приведенная классификация имеет значение как с точки зрения конструкции нормы, так и с точки зрения ее применения. В частности, обозначение с помощью оценочного(ых) понятия (понятий) субъекта увольнения должно применяться лишь к дополнительным основаниям прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Использование законодателем таких понятий оправдано, если субъект увольнения не может быть определен понятиями точного значения. Полагаем, оценочные понятия должны позволять определять круг специальных субъектов увольнения. В целях предотвращения необоснованных увольнений в данном случае возможно установление примерного перечня работников, которые подпадают под основание увольнения, а также определенных рамок применения, например с помощью указания на то, какой должна быть основная трудовая функция работника для возможности его увольнения по конкретному основанию.

Применение оснований увольнения, где оценочное понятие не раскрыто законодателем, вызывает наибольшие сложности при применении. Полагаем, количество таких норм должно быть минимальным, поскольку они создают условия для неограниченного усмотрения нанимателя. В юридической литературе уже высказывались мнения о том, что усмотрение увеличивает вероятность ошибочного применения правовых норм [3, с. 75] и должно осуществляться в определенных пределах [4, с. 127, 128]. Такая конструкция нормы права, в том числе оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, оправдана лишь для замещения сложного явления с установлением законодателем пределов и принципов для усмотрения нанимателя.

При применении оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, где оценочные понятия установлены частично, особое значение приобретает право-

применительная, в том числе судебная конкретизация. Необходимо отметить, что оценка рассматриваемых понятий одним правоприменителем может не совпадать с оценкой, данной другим правоприменителем. Именно поэтому конкретизация оценочных понятий, даваемая судами, оказывает значительное влияние на весь процесс конкретизирующей деятельности. Обобщение практики конкретизации норм с оценочными понятиями происходит, как правило, в постановлениях Пленума Верховного Суда Республики Беларусь (далее – Пленум). Оценивая в целом положительно роль указанных постановлений, следует обратить внимание на то, что разъяснение оценочных понятий, содержащихся в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, не должно происходить через введение Пленумом новых оценочных понятий. По мнению О. С. Курылевой, основанном на анализе законодательства, «включение в правовую реальность оценочных терминов, отсутствующих в законе, не входит в компетенцию Пленума». Ученый также обращает внимание на то, что «дача разъяснений по вопросам применения законодательства и по вопросам судебной практики означает в том числе конкретизацию оценочных терминов, но не их формулирование» [5, с. 310]. Разделяем указанное мнение и полагаем, что введение Пленумом новых оценочных понятий является превышением его компетенции, что может повлечь негативные последствия для правоприменительной практики.

Включение в норму права моральной составляющей оказывает влияние на применение правовой нормы в целом, в том числе и на субъект увольнения. Кроме этого, для определения содержания оценочного понятия необходимо обратиться к категориям «мораль» и «нравственность». Нормы права и морали, являются социальными регуляторами общественных отношений и, соответственно, имеют тесную взаимосвязь. Поскольку нормы морали пронизывают все сферы человеческой деятельности, они дают возможность оценить нормы права с точки зрения их социальной значимости.

Список использованных источников

1. Левина, Д. Н. Теоретические проблемы толкования и применения оценочных понятий : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Д. Н. Левина. – Нижний Новгород, 2007. – 36 с.

2. Кашанина, Т. В. Оценочные понятия в советском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Т. В. Кашанина. – Свердловск, 1974. – 185 л.
3. Комиссаров, К. И. Правоприменительная деятельность суда в гражданском процессе / К. И. Комиссаров // Советское государство и право. – 1971. – № 3. – С. 71–77.
4. Опалев, Р. О. Оценочные понятия в арбитражном и гражданском процессуальном праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Р. О. Опалев. – Екатеринбург, 2008. – 263 л.
5. Курылёва, О. С. Нормативное регулирование трудовых отношений в постановлениях Пленумов Верховных Судов Беларуси и России, Верховного Суда СССР: традиции, пережитки, перспективы / О. С. Курылёва // История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения (Третьи Гусовские чтения) : материалы конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. – М. : Проспект, 2018. – С. 306–312.