

УДК 349.2:340.113

М.С. Поліщук, канд. юрид. наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін

ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України»

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА З ПОЗИЦІЇ ОДНОЗНАЧНОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ТЕРМІНІВ

У статті проведено комплексний аналіз норм трудового права з метою виявлення термінологічних проблем, пов'язаних з порушенням вимог юридичної техніки стосовно однозначності сприйняття трудових термінів.

Ключові слова: трудове право, однозначність сприйняття термінів трудового права, юридична техніка, юридичні терміни, термінологічні проблеми.

В статье произведен комплексный анализ норм трудового права, целью которого является выявление терминологических проблем, связанных с нарушением требований юридической техники касательно однозначности восприятия трудовых терминов.

Ключевые слова: трудовое право, однозначность восприятия терминов трудового права, юридическая техника, юридические термины, терминологические проблемы.

Постановка проблеми. Основою високої якості законодавчих актів, стабільності їх існування є грамотність застосування юридичної термінології в контексті кожного нормативного акту. До сьогодні проблеми використання термінів в трудовому праві ще не були предметом комплексного самостійного дослідження. Але динаміка розвитку всього законодавства України в цілому та необхідність реформування галузі трудового законодавства зокрема спонукають до проведення детального аналізу мовних особливостей в трудовій науці, виявлення відповідних недоліків та вирішення проблем, пов'язаних з ними.

Юридична термінологія є основним, найбільш інформативним компонентом трудового нормативного простору. Потенціал трудового законодавства багато в чому визначається якістю юридичної техніки, адже норми трудового права в більшості мають регулятивний характер та розраховані на щоденне застосування здебільшого не

професійними юристами, а звичайними громадянами. Від ступеню точності, доступності, змісту правової норми, її зрозумілості залежить якість рішень, що приймаються суб'єктами трудового права. Найбільшу складність викликають нормативні положення, які мають термінологічні проблеми, зумовлені недоліками правової мови, що є суттєвою перепорою законній та обгрунтованій діяльності суб'єктів права.

У сучасній нормотворчій діяльності в сфері трудового права актуальними є питання щодо використання оціночних понять, наявності мовних помилок в законодавчих текстах, неоднозначності використовуваних термінів тощо. Саме з цих причин дослідження вимог, що пред'являються до термінологічних конструкцій в трудовому праві, є своєчасним і актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про відсутність глибоких теоретичних досліджень саме в галузі трудової термінології. Практично всі існуючі наукові праці в сфері юридичної техніки мають загальнотеоретичний напрям та містять рекомендації щодо багатьох загальних аспектів функціонування правових термінів, адже виконувались вони, в основному, в галузі теорії держави та права [1–5]. З огляду на це, проблема стандартизації мовного забезпечення законотворчої діяльності у сфері трудового права належить до недостатньо вивчених питань юридичної науки.

Метою цієї статті є комплексний аналіз норм трудового права для виявлення термінологічних проблем, пов'язаних з порушенням вимог юридичної техніки стосовно однозначності сприйняття трудових термінів.

Виклад основного матеріалу. З метою побудови соціальної та правової держави, як це проголошено в ст. 1 Конституції України [6], а також для створення міцного та правосвідомого громадянського суспільства, необхідно пам'ятати, що кожне слово закону стосується конкретної людини, її прав та свобод. Держава та влада не можуть

повноцінно функціонувати, якщо вони неспроможні ясно і зрозуміло висловлювати свою волю та надавати їй відповідного правничо-мовного оформлення. Якість же понятійно-нормативного апарату напряду залежить від якості термінів, що складають його основу.

До трудового законодавства за період його існування було внесено велику кількість змін та доповнень. Про обґрунтованість такої діяльності свідчить застарілість нормативної бази, яка спонукає до прийняття уточнюючих підзаконних нормативних актів різними державними органами. Сучасний період можна охарактеризувати як період спроби реформування трудового законодавства шляхом багатьох спроб прийняття нового Трудового кодексу. В зазначеному контексті, висування високих вимог до трудової термінології зумовлено бажанням створити єдину універсальну довершену термінологічну базу, в якій би терміни знаходились у взаємозв'язку та були логічно розташовані.

Юридичний термін – це словесне визначення державно-правових понять, за допомогою яких виражається та закріплюється зміст нормативно-правових приписів держави [7, с. 782]. Вимоги, яким мають відповідати терміни, розробляються за допомогою юридичної техніки. Вона містить систему засобів, методів і прийомів, що використовуються у процесі юридичної діяльності, спрямовані на вироблення та реалізацію юридичних норм з метою їх раціоналізації та забезпечення ефективності правового регулювання суспільних відносин [8, с. 478].

Так, Державний стандарт України передбачає такі вимоги при формулюванні термінів: мовний ужиток різних лексичних форм; однозначна відповідність терміна поняттю; раціональна стислість; мовна правильність [9]. Зазначений перелік вимог не є вичерпним та довершеним. О. Ф. Скакун, наприклад, наводить таку термінологічну уніфікацію: однозначність, загальновизнаність, стабільність і доступність термінів, визначеність і чіткість у викладі нормативно-правового матеріалу, які виключають різне розуміння думки законодавця [1].

Заглиблюючись в термінологічну проблематику трудового права, ми, в своєму дослідженні, не намагаємось сформулювати власну систему критеріїв до формулювання термінів, а хочемо лише проаналізувати дотримання в національному законодавстві вимоги, яку висувають практично всі дослідники – однозначність сприйняття. В межах запропонованої теми ми спробуємо розкрити різні аспекти застосування вказаної вимоги на конкретних прикладах.

Під однозначністю терміну (поняття) можна розуміти ситуацію, коли абсолютно у всіх користувачів певного інституту складається однакове уявлення про його сутність та зміст. Та не завжди така ситуація існує на практиці. Скажімо, коли мова йде про припинення трудових відносин, чинне трудове законодавство використовує декілька термінів та терміносполучень: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення», «вивільнення» [11]. Проект Трудового кодексу (далі – ТК) для позначення зазначеного інституту застосовує дуже схожий перелік назв: «припинення трудових відносин», «розірвання трудового договору», «звільнення» та «скорочення» [12]. Термін «вивільнення» в проекті відсутній. Наведені терміни є різними за своїм змістом та смисловим навантаженням, якщо тлумачити їх буквально. Але у тій смисловій варіації, яка застосована в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) та зазначеному проекті, вони, по суті, позначають один і той самий кінцевий результат – закінчення трудових відносин між працівником та роботодавцем. Така ситуація, на наш погляд, не є позитивною для галузі трудового права, адже таким чином відбувається дезорієнтація правокористувачів, які можуть вкладати в зазначені терміни різний зміст, вводячи тим самим в оману інших суб'єктів правовідносин. В той же момент, не можна забувати, що однозначність в законодавчій мові полягає не лише в одному значенні терміну, а в його однаково сприйнятті в межах конкретної галузі права всіма верствами населення. У зв'язку із зазначеним хотілося б навести цікавий приклад. Свого часу,

формулюючи критерій «визначеності» до тексту закону, Верховний суд США встановив, що закон має бути доступним людині «із середнім інтелектом» [13, с.78]. Це свідчить про необхідність застосування в законодавчих текстах, особливо трудового права, якомога більшої кількості однозначних чітко визначених термінів.

Аналізуючи зміст наведених термінів, які покликані позначати факт «закінчення» трудових відносин, необхідно зазначити, що поняття «припинення» та «розірвання» за тлумачним словником означають приблизно одне і те ж: «припинити» – значить перестати виконувати або перервати на якийсь час яку-небудь дію, діяльність, якийсь процес; а «розірвати» – припинити, розірвати певні зв'язки, стосунки [10]. З наведеного можна зробити висновок, що зазначені терміни є синонімічними, а значить їх використання йде в розріз із вимогами ДСТУ, в яких зазначено, що в тексті нормативного акту не повинні вживатися в одному й тому ж розумінні різні позначення і терміни (поняття), близькі за своїм значенням (синоніми). Але, якщо вважати, що поняття «розірвання» має більшу емоційну забарвленість та пов'язане з волевиявленням конкретної особи, то можна припустити, що терміни «припинення» та «розірвання» співвідносяться як ціле та частина. В такому разі, використання обох термінів можна визнати доцільним, але з деяким уточненням. На наш погляд, назва норми, що містить перелік підстав для припинення трудових зв'язків, буде зрозумілою та логічно правильною лише тоді, як буде мати назву – «підстави припинення трудових відносин», але аж ніяк не «трудового договору». До змісту цієї статті рекомендуємо включити, вже як одну з «підстав» припинення, «розірвання трудового договору» з певних причин. Саме такий напрямок формування термінів обраний в зазначеному проекті ТК.

Що стосується однозначного сприйняття понять «звільнення» та «вивільнення», то за тлумачними словниками обидва вони можуть означати «надання свободи від чого-небудь» [10]. В контексті ж закону

«звільнення» використовується в трьох значеннях: 1) як факт закінчення трудових відносин; як підстава для розірвання трудового договору; 3) як дисциплінарне стягнення. «Вивільнення» застосовується в назві статей 42 та 49-1 КЗпП для позначення масових звільнень працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, тоді як безпосередньо в тексті цієї статті це ж поняття називається «скороченням», суттєво деформуючи таким чином уявлення про те правове явище, яке відбувається насправді. В останньому проекті Трудового кодексу поняття «вивільнення» не вживається взагалі, замість нього для позначення зазначеного явища використовується термін «скорочення». Але і тут використання цього терміну не повністю відповідає вимозі однозначності, адже, фактично, в тексті законопроекту він використовується в двох значеннях: 1) як причина розірвання трудового договору; 2) як позначення самостійної підстави припинення трудових зв'язків (розуміння походить зі змісту назви статті). В свою чергу, великий тлумачний словник сучасної української мови термін «скорочення» визначає як «зменшення кількості; звільнення з роботи» [10].

Після проведеного аналізу доходимо висновку, що поняття «припинення», «розірвання», «звільнення», «вивільнення» та «скорочення» за тлумачним словником можуть використовуватися як синоніми. Синоніміка – це явище, властиве усім стилям мови, воно притаманне лексиці нашої мови взагалі і юридична мова не є виключенням. Адже явище синоніміки означає наявність у мові близьких, але не тотожних способів висловлення, покликаних якнайточніше відтворювати всі відтінки людської думки. Саме незнання синонімічних можливостей мови, невміння вибрати єдино можливе в даній ситуації слово є причиною появи багатьох помилок в усіх стилях мови. Але вимоги до мови нормативних актів, як ми вже зазначали, обмежують використання синонімів. На нашу думку, якщо їх використання зумовлено об'єктивною необхідністю позначення близьких за сутністю правових інститутів та інших явищ, то,

для усунення розбіжностей, можливої плутанини і неоднозначного використання таких синонімічних «назв», необхідно надати офіційне визначення кожного такого поняття. Як видно із проаналізованого нормативного матеріалу, жодного визначення наведених термінів немає як в чинному КЗпП так і в існуючому проекті; їх зміст можна зрозуміти лише з контексту, а при одноразовому застосуванні в тексті закону користувач не отримує повної уяви про їх сутність; поняття використовуються безсистемно та можуть слугувати як визначення одне одного.

Продовжуючи далі наш правовий аналіз, хочемо звернути увагу на використання таких понять як «договір» та «угода».

Термін «договір про працю» використовується вже у главі першій КЗпП, яка містить загальні положення, де його вживання застосовано для позначення чинних норм міжнародного законодавства в сфері праці. Проект ТК використовує термін «міжнародний договір», розкриваючи його через контекст як такий, «що регулює трудові відносини», звужуючи таким чином сферу впливу міжнародного права та залишаючи поза увагою інші відносини, які є суміжними з трудовими та входять до предмету трудового права. Було б логічним і прийнятним, якщо б зазначені терміни було замінено вказівкою на «норми міжнародного законодавства про працю» без використання поняття «договір». Таким чином відбулося б усунення подвійного розуміння змісту цих статей, яке дозволило б сприймати текст закону саме в тому руслі, як його має на увазі законодавець.

Далі, в текстах статей 21 КЗпП та 39 проекту ТК використовується інший синонімічний відносно «договору про працю» термін – «трудоий договір», який, на відміну від попереднього, відіграє роль базового поняття в трудовому праві і використовується в трудовому законодавстві для позначення домовленості про працю між працівником та власником. Але і в цьому випадку наявні певні лінгвістичні порушення: дефініція цього терміну сформульована з порушенням вимоги щодо однозначності. Так,

запропоновані в КЗпП та проекті ТК визначення, розкривають зміст «трудового договору», використовуючи синонімічний термін «угода». Вони встановлюють, що «трудовий договір є угода між працівником і власником...». Тлумачення цих понять за допомогою словника призводить до висновку, що обидва терміни, як «договір» так і «угода», є «результатом домовленості двох або більше сторін, спрямованої на встановлення, зміну або припинення певних прав та обов'язків» [10]. Як бачимо, така ситуація є ще одним недоліком з точки зору юридичної техніки, яка забороняє давати визначення поняття, через застосування цього ж самого або іншого нерозкритого поняття. Тож, для усунення цього порушення, рекомендуємо визначати «трудовий договір» як «домовленість між працівником і власником» або як «результат» такої домовленості.

Аналогічна проблема існує щодо позначення інституту «колективного договору» в чинному трудовому законодавстві. Основними нормативними актами, в яких йде мова про цей інститут, є КЗпП та ЗУ «Про колективні договори і угоди» [14]. Жоден з цих актів, по-перше, не містить визначення колективного договору, а закріплює лише мету його укладення та зміст. По-друге, в ЗУ «Про колективні договори і угоди» разом з терміном «колективний договір», через кому, вживається термін «колективна угода», дефініція якого в законі також відсутня. Така ситуація спонукає правокористувача до розуміння обох термінів як таких, що мають абсолютно однаковий зміст, хоча насправді, за законодавчим задумом, це не так. Про різну смислову навантаженість цих понять ми можемо здогадатись уважно вивчивши норми статей 7 та 8 ЗУ «Про колективні договори і угоди», в яких містяться вимоги до «змісту» вказаних документів. Саме за відмінностями у «змісті» з'ясовуємо, що «колективний договір» є результатом домовленості між трудовим колективом та роботодавцем на виробничому рівні, тоді як «колективні угоди» укладаються на інших (вищих) рівнях: державному, галузевому та регіональному. Про синонімічність термінів «договір» та «угода» вже

йшлося в нашому дослідженні. Для виправлення недоліку, пов'язаного з нечітким та неоднозначним сприйняттям юридичного значення вказаних понять, необхідно в тексті закону чітко закріпити їхні визначення, що і враховано при розробці Проекту ТК.

Що стосується інших варіантів використання терміну «угода» в трудовому законодавстві, то в тексті КЗпП він використовується доволі часто у формулюванні «угода сторін», але в різних значеннях: 1) як підстава для припинення трудового договору; 2) як позначення досягнення домовленості щодо певних аспектів трудових відносин та деяких умов трудового договору.

З причини вже звичного використання поняття «угода» для позначення раніше згаданих інститутів «трудоного договору» та «колективної угоди», правокористувач не може отримати чіткого уявлення про сутність правових явищ, які позначаються наведеним терміносполученням «угода сторін». Адже, коли ми ведемо мову про «трудогий договір» та про «колективний договір» чи «угоду», в тому розумінні, як вони закріплені в чинному законодавстві, то, в першому випадку, ми маємо на увазі певну домовленість, яка виступає підґрунтям для виникнення трудових правовідносин, а в другому випадку – маємо локальні нормативно-правові акти. Терміносполучення «угода сторін» за змістом не може бути віднесено ні до першого ні до другого з проаналізованих визначень. Після аналізу норм, які містять зазначене словосполучення, доходимо висновку, що воно застосовується законодавцем для позначення певних домовленостей між суб'єктами трудового договору, являючи собою, таким чином, лише юридичну підставу для зміни та припинення трудових відносин.

Проект ТК, на жаль, зберіг в собі ті недоліки, які містяться в чинному КЗпП, щодо використання терміносполучення «угода сторін», хоча намагання змінити ситуацію мали місце: в більшості випадків, де за змістом в чинному кодексі використовується «угода сторін», її замінено на

«згоду сторін». Таке формулювання, з точки зору юридичної лінгвістики, також не є достатньо влучним, адже зазначені терміни не лише синонімічні [10], а і є дуже близькими за звучанням, що також може привести до непорозумінь на практиці. Також звертаємо увагу на те, що в Проекті ТК законодавець поряд із терміном «згода сторін» використовує термін «погодження сторін». Причому останній використовується в двох значеннях: 1) як свідчення про досягнення схвалення певних дій з боку профспілкових органів; 2) як синонім терміну «згода» в розумінні домовленості між сторонами в межах трудових відносин.

З метою уникнення неоднозначного сприйняття термінів «угода сторін», «згода» та «погодження», пропонуємо у випадках, де вони застосовуються для позначення результату домовленості між працівником та роботодавцем в межах існуючих трудових відносин, використовувати термін «домовленість», який би більше звертав увагу користувача на процес взаємодії між сторонами. А у випадках, коли мова йде про отримання схвалення якого-небудь діяння з боку певних органів або структур (як-то профспілкових органів), пропонуємо вживати термін «погодження», адже один з варіантів тлумачення даного «поняття», який відрізняє його від синонімів, означає «сприяння кому-небудь; примирення» [10].

Висновки. В рамках проведеного дослідження було проаналізовано та висвітлено далеко не всі випадки недотримання принципу однозначності термінів в трудовому законодавстві, але його обсяг виявився достатнім, щоб віднайти та сформулювати конкретні проблеми. Ними є: наявність великої кількості синонімів; відсутність законодавчих дефініцій для визначення специфічних термінів; розкриття змісту понять через контекст та за допомогою інших термінів, які застосовуються для позначення суміжних правових інститутів або явищ; відсутність системи у використанні термінів.

Список літератури

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос., Харків. – 2001 [Ел.ресурс] – Реж. доступу: <http://pravoznavec.com.ua/books>.
2. Артикуца Н. В. Мова права і юридична термінологія. – К.: СтилоС, 2004. – 277 с.
3. Артикуца Н. В. Мовно-термінологічна компетентність у професіограмі правника // Українська термінологія і сучасність: Зб. наук. пр. – Вип. 5. – К., 2003. – С. 23-29.
4. Артикуца Н. В. Термінологія законодавства і проблеми законодавчих дефініцій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/326/1/Artykytsa_Terminol_zakonodavstva.PDF.
5. Сербенська О. А., Волощак М. Актуальне інтерв'ю з мовознавцем: 140 запитань і відповідей. – К.: Просвіта, 2001. – 204 с.
6. Конституція України / Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>.
7. Большой юридический словарь / Под редакцией А. Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В. Е. Крутских. – М.: ИНФРА-М, 1998. – VI, 790 с.
8. Юридична енциклопедія: в 6 т., Т. 6: Т–Я/ НАНУ, Ін-т держави і права ім. В. М.Корецького НАН України; ред. Ю. С. Шемшученко. – К.: Укр. енциклопедія ім. М. П.Бажана, 2004. – 768 с.
9. ДСТУ 3966-2000 Термінологія. Засади і правила розроблення стандартів на терміни та визначення понять. – К: Держстандарт України, 2000.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
11. Кодекс законів про працю України / Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>.
12. Проект Трудового кодексу України / Текст законопроекту до другого читання 10.12.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/_pls/zweb_n/webproc4_1?_pf3511=30947.
13. Робинсон Н. Правовое регулирование природопользования и охраны окружающей среды в США, / Пер. с англ., под ред. О. С. Колбасова, А. С. Тимошенко. – М: Прогресс, 1990. – 317 с.
14. Про колективні договори і угоди / Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>.

Summary

The article devoted to comprehensive analysis of the norms of labor law in order to identify terminological problems associated with breach of legal technology demands about the notions of labow law exactly percention.