

М.С. ПОЛЩУК

ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України»

ПОРУШЕННЯ ВИМОГИ ОДНОЗНАЧНОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ТЕРМІНІВ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Юридична термінологія є основним, найбільш інформативним компонентом трудово-правового 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.

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.

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.

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].

В межах даного дослідження спробуємо проаналізувати приклади порушення однієї з вимог юридичної техніки – однозначності сприйняття термінів.

Під однозначністю терміну (поняття) можна розуміти ситуацію, коли абсолютно у всіх користувачів певного інституту складається однакове уявлення про його сутність та зміст. Але таке сприйняття не завжди може виникати 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 – ПТК) 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. 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]. 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; 2) 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].

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. 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...».

Аналогічна проблема в чинному трудовому законодавстві існує і щодо позначення інституту «колективного договору». Основними нормативними актами, в яких йде мова про цей інститут, є КЗпП та ЗУ «Про колективні договори і угоди» [13]. 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.

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.

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.

В рамках проведеного дослідження було проаналізовано та висвітлено далеко не всі випадки недотримання принципу однозначності термінів в

трудоному 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/Artykutsa_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. 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>.

Поліщук, М. С. Порушення вимоги однозначності сприйняття термінів у трудовому законодавстві // Захист прав людини – європейський вимір : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (6-9 червня 2013 року) / за ред. проф. Венедиктова В. С. – м. Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, 2013. – С. 171-174.