ВЕСТНИК

УНИВЕРСИТЕТА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ

4 | 2005

4-05

ВЕСТНИК
УНИВЕРСИТЕТА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ

№ 4(30) *Основан в 1996 г.* 2005

СОДЕРЖАНИЕ

Поздравляем.....3

Педагогика

Веджетти Серена. Некоторые психолого-педагогические проблемы образования в глобальном мире.....4

Тагунова И.А. Источники интегративных и дезинтегративных процессов в образовании.....9

Кокорев ЕМ. Дезинтегрирующие факторы развития мирового образовательного пространства.....17

Ромашина С.Я. Формирование гуманизирующего общения средствами коммуникативного воздействия педагога.....21

Ермаков Д. С. Обучение решению проблем и проблемное обучение.....24

Психология

Шпунтова В.В. Проблемы трансформации структуры личности в условиях неопределенности: аксиологический аспект.....32

Повстян Л.А. Образование как автобиографическое событие в практике обучающей супервизии.....43

Экономика

Метелев СЕ. Культурно-институциональные изменения и динамика социально-экономических процессов.....48

Мизиковский И.Е. Структурирование предмета управленческого учета как отрасли научных знаний.....63

Гранкина СВ. К вопросу трактовки предпринимательства.....68

Филология

Литвиненко Н.А. Семантика любви как культурно-исторического феномена и романтический роман.....80

Соколова ЕВ. Малая проза Шиллера.....89

Митрохина-Иванова К.Л. "Вторичные" литературные тексты: Страна Оз в Стране Советов.....97

Селезнева Л.В. Количественный анализ художественного текста: принципы составления и интерпретации частотных словарей (на примере творчества Н.С. Гумилева) **103**

Литвинов А. В. Дифференцированный подход к определению содержания речевой деятельности в процессе делового общения 117

Журналистика

Митрохина С.А. Просветительские позиции М.Н. Каткова-редактора газеты "Московские ведомости" **(1851)** **125**

Сбруев В.В. "Большая" печать стран Латинской Америки **134**

Юриспруденция

Тищенко Л.А. Реализация конституционных гарантий прав личности в семейном законодательстве Российской Федерации **143**

Шайхутдинова К П. Роль и место оценочных понятий в понятийном аппарате трудового права **153**

Каверинская С. Коллизия норм по разрешению индивидуальных трудовых споров **158**

Наши авторы **162**

Главный редактор *Г. С. Михайлов*
Зам. гл. редактора *Л.В. Кутъева*
Научный редактор АО. *Усачева*

Редколлегия:

А.Ю. Арженко, В.В. Буров, З.Н. Волкова, О.Г. Грохольская, В.И. Дурновцев, МЛ. Захаров, Н.А. Литвиненко, С.А. Митрохина, Л.А. Неменская, А.К. Савина, Н.А. Ситникова, Г.К. Шестаков

Оригинал-макет подготовила *Т.Л. Самохина*

Изд. лицензия Серия ИД № 06147 от 26.10.2001 г. Изд. № 2907.
Подписано в печать 9.08.05. Формат 60x90/16.
Печать офсетная, Уч.-изд. л. 9,94. Усл-печ. л. 10,25.
Тираж 500 экз. Заказ № 3533

Издательство УРАО, Москва, Б. Полянка, **58.**

ISBN 5-204-00411-4

РОЛЬ И МЕСТО ОЦЕНОЧНЫХ ПОНЯТИЙ В ПОНЯТИЙНОМ АППАРАТЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Н.П. Шайхутдинова

Критериями деления права на отрасли выступают такие характерные отраслевые признаки, как предмет и метод правового регулирования. Но наряду с ними всякая отрасль права имеет свои специфические понятия и термины, которые опосредуют то или иное правовое явление. Структурная упорядоченность терминологии, взаимосвязь и взаимозависимость специальных терминов свидетельствуют о наличии такого системно-целостного явления, как понятийный аппарат.

По определению СЮ. Головиной, "понятийный аппарат трудового права— это иерархически организованная информационная правовая система, включающая в себя логически взаимосвязанные и структурно упорядоченные понятия, категории, термины и их определения, обладающая целостностью и относительной самостоятельностью функционирования в правовом понятийном пространстве"[1].

Понятийный аппарат трудового права— это обособленная система понятий, обслуживающих отраслевое законодательство. Через особенности понятий, используемых в трудовом праве, проявляются одновременно и специфические особенности трудоправовых норм.

В нормах трудового права широко применяются оценочные понятия, имеющие частично-определенную характеристику по видовой и родовой принадлежности, что затрудняет единообразное понимание и правильное применение законов. Оценочные понятия являются наиболее сложными, так как их нельзя определить однозначно, поскольку их смысл и значение могут зависеть от конкретной обстановки и иных факторов.

Например, ст. 81 ТК РФ, устанавливающая основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, содержит большое количество оценочных понятий, среди которых "уважительные причины", "несоответствие занимаемой должности", "недостаточная квалификация", "грубое нарушение", "аморальный проступок" и др.

Оперировать оценочными понятиями намного труднее, чем понятиями обычными. Так, в п. 7 ст. 81 ТК РФ вместо перечисления разного рода проступков, которые могут явиться поводом для увольнения работника, недобросовестно относящегося к исполнению трудовой обязанности бережно относиться к имуществу работодателя и обеспечивать его

© Шайхутдинова Н.П., 2005

сохранность, приводится пространная оценочная формулировка: "совершение виновных действий работником... если эти действия дают основание для *утраты доверия* к нему со стороны работодателя". Таким образом, сюда можно отнести действия работника как умышленные, направленные на причинение ущерба работодателю, так и неосторожные, не повлекшие последствий. Более того, эти действия могут быть непосредственно связаны с исполнением работником его трудовой функции, но также могут быть совершены и независимо от его работы. В действительности, ни один законодатель никогда не сможет перечислить все противоправные действия работников, которые могут, согласно п. 7 ст. 81 ТК РФ, явиться причиной увольнения. Поэтому основание увольнения сформулировано здесь в виде широкой оценочной категории.

Поскольку совсем избежать оценочных понятий невозможно, законодатель иногда конкретизирует их содержание либо путем указания на важнейшие признаки, либо с помощью перечисления нескольких типичных примеров. Ст. 64 ТК РФ, например, запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. "Необоснованный отказ" — оценочная категория, ее суть частично раскрывается здесь же, в ч. 2 данной статьи, где содержится указание на обстоятельства дискриминационного характера, которые не могут служить поводом для отказа работнику в приеме на работу. Содержание оценочных понятий зависит от конкретной ситуации, правосознания субъекта, применяющего соответствующую правовую норму, и даже от социально-экономической обстановки. Например, при сравнении современного содержания понятия "аморальность" и этого же понятия десятилетней давности обнаруживается, что изменилось конкретно-юридическое понятие "аморального", хотя общее толкование слова осталось неизменным: аморальным считается противоречащий морали, безнравственный проступок.

Исторический анализ трудового законодательства свидетельствует о том, что активное использование оценочных понятий в трудовом праве происходило на протяжении всей истории его существования. В советском трудовом законодательстве широко использовались оценочные понятия. В Кодекс законов о труде РСФСР были включены следующие из них: служащие, рабочие, ответственные работники, то же предприятие, учреждение, организация, другое предприятие, стихийное бедствие, производственная авария, исключительные случаи, систематическое нарушение трудовой дисциплины, нетрезвое состояние, руководящий работник, прямой действительный ущерб, явное нарушение закона и т.д. Некоторые из них использованы и в действующем Трудовом кодексе РФ. Среди них — уважительные причины, несоответствие занимаемой должности, недостаточная квалификация, грубое нарушение трудовых обязанностей, утрата доверия, работники, непосредственно обслужи-

вающие денежные или товарные ценности; работники, выполняющие воспитательные функции и др. Вместе с тем, Трудовой кодекс РФ содержит и оценочные понятия, являющиеся новыми для российского трудового законодательства. Например, в настоящее время правоприменителю самостоятельно приходится толковать их, исходя из конкретных обстоятельств, собственного понимания того или иного термина и уровня правосознания по отношению к таким понятиям, как "необоснованный отказ" (ст. 64), "документы, связанные с работой" (ст. 62), "прямые или косвенные преимущества" (ст. 64), "деловые качества" (ст. 3), "невозможность продолжения работы" (ст. 80), "тяжкие последствия" (ст. 81), "мотивированное мнение" (ст. 82) и др. Среди оценочных понятий в юридическом тексте нередко применяются философские и этические категории— "справедливый", "достойный" (ст. 2 ТК РФ), "добросовестно", "бережно" (ст. 21 ТК РФ), "доверие", "аморальный" (п. 7, 8 ст. 81 ТК РФ) и др.

О роли оценочных понятий в правовом регулировании трудовых и производных от них отношений можно говорить с учетом основных задач трудового законодательства, предусматривающих создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства в соответствии со ст. 1 ТК РФ. Применение оценочных понятий законодателем необходимо рассматривать как один из правовых приемов регулирования отношений в сфере труда, когда решение в конкретной жизненной ситуации принимается правоприменителем. А поскольку жизнь неидеальна и непредсказуема, предусмотреть все жизненные ситуации законодатель просто не в состоянии. Этим обусловлены широкие рамки отдельных описательных диспозиций, обрисовка отдельных элементов структуры правовой нормы. Содержание оценочных понятий определяется не законом или иным нормативным актом, а правосознанием лица, применяющего соответствующую правовую норму с учетом конкретных жизненных обстоятельств, их фактического влияния и в соответствии с требованиями изменяющихся условий жизни общества.

Оценочная деятельность правоприменителя должна осуществляться с целью установления содержания и юридического значения рассматриваемого понятия, поскольку именно от этого зависит в целом правильность реализации правовой нормы. Так, в случае увольнения работника за прогул, выплата заработной платы которого задерживается, последний вправе обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, считая действительную причину своего отсутствия на работе уважительной, связанной, например, с состоянием голода, отрицательными физиологическими явлениями, отсутствием средств для проезда к месту работы, необходимостью ухода за ослабевшими членами семьи и т.п. Е.А. Ер-

шова аргументировано полагает, что во всех этих и подобных им случаях судья просто обязан посчитать причину отсутствия работника на работе уважительной и восстановить его на работе[2]. Вместе с тем, существует большое количество и других причин, признаваемых уважительными для применения п. 6 "а" ст. 81 ТК РФ, но ни прямо, ни косвенно не связанных с выплатой работнику заработной платы.

Но, обладая специфическими отраслевыми особенностями, трудовое право налагает их отпечаток и на составляющие понятийного аппарата, в том числе, на понятия оценочного характера. Так, ст. 1 ТК РФ определяет цели трудового законодательства через установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. В этом выражается социальная направленность норм трудового права, следовательно, и понятийный аппарат отрасли служит этой цели. Следует заметить, что в структуре норм Трудового кодекса содержится немало норм-дефиниций, дающих определение, истолкование понятия. Но в ряде случаев, понятие, определяемое законодателем, не получает должного истолкования, так как интерпретируется через другое понятие, требующее оценки в процессе правоприменения. Например, ст. 20 ТК РФ дает понятие работодателя, называя в качестве такового, в том числе, иного субъекта, наделенного правом заключать трудовые договоры. Таким образом, функциональная особенность понятий трудового права, предусматривающая их оценку правоприменителем, в конечном итоге приводит к тому, что устанавливаемые законодателем понятия в нормах-дефинициях становятся относительно определенными или неопределенными.

Одной из основных функций трудового права является функция защитная. Защита интересов сторон трудового правоотношения реализуется посредством применения норм трудового права, в том числе, содержащих понятия, требующие оценки. Но доминирующей стороной в трудовом правоотношении выступает работодатель как сторона, чаще всего диктующая направленность правоотношений в сфере труда в конкретной организации. Следовательно, он же является и первым правоприменителем норм, содержащих оценочные понятия. А поскольку работодатель, находясь в сложных правовых отношениях с работником, преследует свой определенный интерес, то и оценочное понятие будет им интерпретироваться в соответствии с этим. Таким образом, в ряде случаев возможно блокирование работодателем защитной функции работника в процессе применения норм, содержащих оценочные понятия. В этом явлении присутствует негативная сторона при использовании оценочных понятий, заключающаяся в неизбежном влиянии субъективного фактора при оценке конкретных обстоятельств дела.

Оценочные понятия открывают широкие возможности для псевдотворческого усмотрения субъектов, применяющих нормы трудового права. Здесь необходимо согласиться с утверждением М.И. Бару, который считает, что наличие исчерпывающего или хотя бы примерного перечня способно парализовать нежелательные последствия субъективного подхода к оценке фактов[3]. Безусловно, если возможно изложить правовые нормы в тексте нормативного акта в обобщенном виде (т.е. в виде абстрактного определения) либо привести исчерпывающий перечень фактов и обстоятельств, то законодатель обязан это сделать. Однако нормы права с оценочными понятиями должны использоваться тогда, когда нет возможности изложить норму другим способом, поскольку это лишь те нормы, которые не конкретизированы нормотворческими органами по объективным причинам, в силу невозможности употребления иной юридической конструкции.

Особенностью понятий трудового права является и тот факт, что законодатель, не давая конкретного определения отдельного понятия, раскрывает его содержание через закрытый или открытый перечень других понятий, которые также могут требовать оценки. Например, в ч. 1 ст. 72 ТК РФ дается перечисление действий, являющихся переводом на другую постоянную работу. В то же время понятия "другая местность", "другая организация", "изменение существенных условий трудового договора" требуют конкретизации в процессе правоприменения. Однако все эти понятия можно подвести под изменение условий, о которых стороны договорились в процессе заключения трудового договора, либо после в процессе его реализации. Таким образом, само понятие "перевод на другую постоянную работу" не является оценочным, хотя в его трактовке и присутствуют оценочные признаки.

С другой стороны, в ряде случаев нормодатель применяет в тексте закона понятия, сущность которых заключается в том, что нормотворческие органы намеренно предоставляют органу, применяющему нормы трудового права, возможность свободной оценки ситуации с учетом конкретных обстоятельств дела. Присутствие таких понятий становится неизбежным, поскольку не всегда можно дать юридическое определение того или иного явления, требующего правового опосредования. Например, невозможно найти единый смысл для часто употребляемого в нормативно-правовых актах понятия "уважительные причины". Если рождение ребенка является уважительной причиной для предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы по ст. 128 ТК РФ, то эта же причина вряд ли будет признана уважительной при обосновании нарушения трудовой дисциплины. Поэтому неразумно советовать законодателю всякий раз устанавливать критерии "уважительности", либо нужно дать универсальное для всех ситуаций легальное определение уважительных причин.

В трудовом праве оценочные понятия занимают особое место; выступая элементом воли законодателя, они дают возможность расширения границ правоприменения в зависимости от отдельных факторов. Тем самым объясняется их значимая роль в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, отражающих разнообразие жизненных явлений и неповторимость некоторых из них, что не всегда позволяет законодателю урегулировать их путем принятия абсолютно определенных трудоправовых норм.

Примечания

[1] *Головина СЮ.* Понятийный аппарат трудового права: Монография. Екатеринбург, 1997. С. 75.

[2] *Ершова Е.А.* Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации: Автореф. дис.... канд. юрид. наук. М, 1998. С. 43.

[3] *Бару М.И.* Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советское государство и право. 1970. № 7. С. 106.

© Каверинская С, 2005