**Роль судебной практики в формировании понятийного аппарата трудового права**

С.Ю. Головина, Уральская государственная юридическая академия

Судебные органы наделены правом официального толкования правовых норм, при этом они сталкиваются с необходимостью нейтрализации последствий несовершенства юридической техники. В трудовом праве таким последствием является отсутствие четкой и однозначной терминологической базы, правовых дефиниций, разъясняющих значение того или иного понятия. В этой связи судебные органы вынуждены самостоятельно заниматься разработкой понятийного аппарата трудового права. "Становление судебной практики как компонента и результата судебной деятельности начинается с того момента, когда суду, для того, чтобы применить закон к спорному случаю и вынести по делу правосудное решение, необходимо истолковать закон, уяснить его смысл и содержание путем конкретизации тех понятий, которые выражены в словесной формуле закона" [1]. В настоящей статье предпринята попытка исследовать влияние судебной практики на формирование понятийного аппарата трудового права. Следует оговориться, что судебная практика понимается нами в широком смысле как деятельность всех судов, входящих в судебную систему страны, и включает в себя в качестве результатов такой деятельности решения Конституционного суда РФ, постановления пленумов Верховного Суда РФ (а также Верховного Суда СССР), обзоры и обобщения судебной практики, решения и определения судов общей юрисдикции по конкретным трудовым спорам.

Вопрос о роли актов судебной практики в системе источников трудового права до сих пор остается дискуссионным. В советской юридической науке утвердилось мнение, что постановления пленумов Верховного суда источниками права не являются. И в настоящее время многие ученые придерживаются этой точки зрения. Однако некоторые авторы признают акты высших органов судебной власти источниками трудового права. Не углубляясь в дискуссию по этому поводу, отметим, что более взвешенным является предложение считать предписания общего характера, содержащиеся в актах официального толкования, не нормами права, а правоположениями, которые имеют юридическое значение, но не могут составлять основу правоприменительных решений.

Акты официального толкования называют "интерпретационными", тем самым подчеркивая их назначение - растолковывать, объяснять смысл нормы. Высшим судебным органам приходится давать определения понятиям, содержащимся в той или иной норме трудового права, когда в самом нормативном акте отсутствуют соответствующие дефиниции. Определением считается логическая операция, раскрывающая основное содержание понятия путем перечисления входящих в него признаков. Примером восполнения пробелов в понятийном аппарате трудового права может служить постановление пленума Верховного суда РФ N 16 от 22 декабря 1992 г. "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров", в котором даются определения понятий "перевод" (п.12), "нарушение трудовой дисциплины" (п.24), "день обнаружения проступка" (п.26). "Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора (контракта)". Данное определение, конечно, далеко от совершенства, и прежде всего потому, что в нем используется оценочная категория "существенные условия труда", требующая в свою очередь пояснения. Нарушено одно из правил определения понятий, которое гласит: использованные слова должны иметь ясный смысл, использованные в определении понятия должны быть известны лучше, чем определяемое понятие. Кроме того, согласно ч.3 ст.25 КЗоТ изменение существенных условий труда при наличии определеных обстоятельств (изменениях в организации производства и труда) может иметь место и без согласия работника. Таким образом, приведенное определение перевода необходимо рассматривать лишь в контексте ст.25 КЗоТ РФ, имея ввиду, что допускается изменение существенных условий труда, которое переводом не считается.

Не всегда содержание того или иного юридического термина можно охарактеризовать с помощью дефиниции, поэтому суды прибегают к иному приему, сходному с определением, которое получило название "остенсивное определение" (от латинского ostensio - показывание). Это разъяснение слов или словосочетаний путем непосредственного указания предметов, действий или ситуаций, обозначаемых этими словами или словосочетаниями. В вышеупомянутом постановлении пленума Верховного суда РФ таким способом раскрываются несколько понятий, содержащихся в ст.254 КЗоТ РФ: "работники, выполняющие воспитательные функции" (п.42), "нарушение правил приема на работу" (п.44), "явное нарушение закона" (п.48). Следует отметить, что именно оценочным категориям труднее всего дать строгое определение через род и видовое отличие, а потому они и разъясняются посредством примеров. Как правило, перечень таких примеров является открытым, а это свидетельствует о неполном отражении содержания описываемого понятия. Например, кроме перечисленных в п.48 постановления случаев явным нарушением закона можно считать: увольнение несовершеннолетнего без согласия государственной инспекции труда субъекта РФ; увольнение в период разрешения коллективного трудового спора участвующих в его разрешении представителей профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности без согласия уполномочившего их на представительство органа; увольнение в период ведения коллективных переговоров участвующих в них представителей профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности без согласия уполномочившего их на представительство органа. Все эти случаи можно было бы охарактеризовать общей фразой - "увольнение без соблюдения дополнительных гарантий, установленных законодательством для отдельных категорий работников". А.К. Безина справедливо замечает, что "деятельность пленумов по конкретизации оценочных понятий должна больше тяготеть к характеристике явлений, к указанию хотя бы некоторых существенных признаков явлений, имеющих правовое значение. Только в этом случае правоприменитель будет иметь основу для правильной оценки каждого нового конкретного явления" [2]. Тем не менее некоторые понятия можно проиллюстрировать только с помощью примеров. Одно из них - "уважительные причины". В ст.32 КЗоТ РФ приводится перечень уважительных причин, по которым допустимо расторжение срочного трудового договора по требованию работника. П.16 постановления пленума Верховного суда РСФСР от 25 декабря 1990 г. N 6 "О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин", в редакции постановления N 10 от 25 октября 1996 г. добавляет еще одну уважительную причину - желание женщины уволиться в период беременности либо до достижения ребенком, в т.ч. находящимся на попечении, возраста 14 лет (ребенком-инвалидом - 16 лет).

В определении понятий трудового законодательства играют роль и акты высшего судебного органа Союза ССР. Так, постановление Пленума Верховного суда СССР от 23 сентября 1977 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" с последующими изменениями и дополнениями [3] уточняет значение терминов института материальной ответственности, содержащихся в статьях 118 и 122 КЗоТ, - "прямой действительный ущерб" (п.4) и "день обнаружения ущерба" (п.24).

Существенное значение для развития понятийного аппарата трудового права имеют решения судов первой инстанции, а также определения судов кассационной и надзорной инстанций по конкретным делам, в особенности те из них, которые публикуются в обзорах и обобщениях судебной практики. Эти акты официального казуального толкования доводятся до сведения неопределенного круга правоприменителей с целью обеспечения единства в понимании и применении законодательства о труде. Однако в отличие от руководящих постановлений пленума Верховного суда, имеющих для судов обязательный характер, правоположения, выработанные в ходе разрешения трудовых споров, имеют характер рекомендательного судебного толкования [4]. В этих актах судебных органов редко встречаются определения терминов в виде абстрактной формулы, логически оформленной мысли, чаще используется такой способ, как обозначение "рамок" или "границ" понятия путем исключения отдельных явлений (элементов), не относящихся к данному понятию. Характерны в этом отношении решения по делам о восстановлении на работе лиц, незаконно уволенных за прогулы. Суды уточняют, что не является прогулом: невыход на работу, на которую лицо переведено с нарушением закона, отсутствие работника лишь на своем рабочем месте без уважительной причины более трех часов, если он находился на территории предприятия.

Иногда решения судов по конкретным трудовым спорам дополняют определения или расширяют рамки понятий. Так, продолжен перечень случаев явного нарушения закона при увольнении работников, приведенный в п.48 постановления пленума Верховного суда РФ от 22 декабря 1992 г.: судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РСФСР назвала в качестве основания для привлечения должностного лица к материальной ответственности незаконное увольнение работницы за ее критические выступления в адрес администрации [5].

Особый интерес для нас представляют решения судов, содержащих интерпретацию оценочных понятий, не конкретизированных в нормативных актах. И хотя такие понятия толкуются применительно к конкретным обстоятельствам дела, в некоторых случаях они могут служить примером и для других аналогичных ситуаций. Например, в судебной практике сложилось определенное мнение по поводу уважительности причин пропуска срока исковой давности, которые позволяют восстанавливать пропущенный срок (ст.211 КЗоТ РФ). Такими причинами признаются: действия работника по обжалованию увольнений в прокуратуру и другие органы, в компетенцию которых входит надзор за соблюдением законодательства о труде; отсутствие истца в данной местности в связи с необходимостью осуществления ухода за больными членами семьи. И наоборот, суды не признают уважительной причиной болезнь адвоката (если не было заключено соглашение на ведение дела), поскольку истец может обратиться с иском в суд самостоятельно или с помощью другого адвоката.

Некоторые трудности вызывает на практике толкование понятия "прежняя работа", содержащегося в ст.214 КЗоТ РФ. Поскольку слово "работа" имеет несколько значений и используется в кодексе в различных смыслах (и как место трудовой деятельности, и как трудовая функция, и как производство), работодатели не всегда правильно понимают, что обозначает решение суда о восстановлении на работе. Так, П. был восстановлен на прежней работе в специализированном ремонтно-строительном управлении N 4 треста "Куйбышевнефтехимремстрой" в качестве водителя, однако в решении суда не указывался вид автотранспорта. Администрация СРСУ издала приказ о восстановлении водителя первого класса без указания машины, на которой должен работать П., что послужило причиной для обращения истца в суд с просьбой о разъяснении решения. Суд, рассматривавший дело в первой инстанции, в своем определении разъяснил, что П. должен быть восстановлен на обусловленной трудовым договором с ним прежней работе в качестве водителя автобуса КВАЗ-651 [6]. Таким образом, суд конкретизировал понятие "прежняя работа", пояснив, что это обусловленная договором трудовая функция работника с прежними условиями труда.

Еще большее воздействие на формирование содержания понятий в силу своего правового статуса имеет Конституционный суд РФ, который наделен полномочиями официального толкования Конституции РФ и проверки соответствия законов и иных нормативных актов Конституции. Конституционный суд не столько разъясняет значение того или иного термина, сколько выявляет потребность в изменении его законодательного определения и даже в отдельных случаях формулирует недостающие элементы или исключает излишнюю конкретизацию из содержания юридического понятия.

В этой связи стоит вспомнить, каким образом формировалось понятие "дискриминация в оплате труда". Ст.37 Конституции РФ и ст.2 КЗоТ РФ гарантируют каждому вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Однако прямого определения понятия "дискриминация" законодательство не содержит, и только ст.77 КЗоТ косвенным образом дает толкование этого термина, перечисляя признаки, по которым запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника, причем последние два признака были включены только в 1992 г. на основании Заключения Комитета конституционного надзора СССР от 4 апреля 1991 г. N 20 (2-22) "О положениях законодательства, ограничивающих равенство возможностей граждан в области труда и занятий" [7], в котором было предложено дополнить соответствующую статью КЗоТ, содержащую положение о недопустимости какого бы то ни было понижения размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы и национальной принадлежности, указанием на недопустимость повышения оплаты труда по этим признакам, а также расширить перечень признаков, по которым не допускается дискриминация в оплате труда, включив в нее признаки отношения к религии, принадлежности к партиям, профессиональным союзам. Этот вывод был частично учтен Законом РФ от 25 сентября 1992 г. N 3543-1 в ст.77 КЗоТ РФ внесены дополнения в перечень признаков, по которым не допускается дискриминация в оплате труда.

Характерный пример влияния Конституционного суда РФ на определение содержания терминов трудового права касается понятия "незаконная забастовка". Закон СССР от 9 октября 1989 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" в редакции от 20 мая 1991 г. не допускал забастовку как средство разрешения коллективного трудового спора на предприятиях и в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта, гражданской авиации, связи, энергетики, оборонных отраслей (в подразделениях, непосредственно занятых производством продукции оборонного назначения), в государственных органах, на предприятиях и в организациях, на которые возложено выполнение задач по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности страны, и в некоторых других. Понятие незаконной забастовки включало в себя прекращение работы на всех предприятиях и в организациях, относящихся к указанным отраслям, и соответствующих указанным признакам, не предусматривая какой-либо дифференциации работников в зависимости от характера их деятельности, а также значимости выполняемых ими работ. Конституционный суд РФ, рассмотрев жалобу профсоюза летного состава Российской Федерации на нарушение конституционного права на забастовку, пришел к выводу, что установленный ч.1 ст.12 Закона СССР "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли не соответствует статьям 37 (ч.4) и 55 (ч.2 и 3) Конституции РФ, хотя вообще право на забастовку отдельных категорий работников может быть ограничено согласно ст.55 (ч.3) Конституции РФ в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" дает в ст.17 определение незаконной забастовки с учетом мнения Конституционного суда. С одной стороны, законодатель отказывается от перечисления отраслей, забастовки в которых признаются незаконными, с другой - уточняет, что незаконными являются забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц. Таким образом, определение забастовки приведено в соответствие со ст. 55 Конституции РФ.

Подводя итоги, заметим, что влияние судебной практики на формирование понятийного аппарата трудового права осуществляется по нескольким направлениям. Во-первых, это прямое указание на неконституционность правовых норм, дающих определения некоторым терминам законодательства о труде. Во-вторых, непосредственное формулирование определений понятий, не имеющих правовых дефиниций. В-третьих, придание понятиям конкретного юридического содержания в процессе правоприменения. Первое направление характерно для Конституционного суда, второй способ использует Верховный суд, а третий вид деятельности присущ, главным образом, судам общей юрисдикции первой и кассационной инстанций.

**Список литературы**

Братусь С.Н., Венгеров А.Б. Понятие, содержание и формы судебной практики. // Судебная практика в советской

правовой системе. М., 1975. С.9.

Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Изд-во Казанского ун-та,1989. С.106.

Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. N 6; 1983. N 6; 1987. N 6.

См.: Безина А.К. Указ.соч. С. 65-72.

Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1990. N 1. С.1-2.

Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1990. N 8. С.1-2.

Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1991. N 17. Cт. 651.