Проблемы терминологии в трудовом праве.

Зурабова Хьава Мусаевна
студентка 3 курса, ЧГУ,
г. Грозный
Чеченская Республика
E-mail: khava.zm@mail.ru

Юридическая терминология как «совокупность устоявшихся юридических терминов, используемых правотворческой практикой» [1, с. 116] является одним из основных элементов юридической техники, от качества которой зависит общая культура законотворчества.

Проблемам юридической терминологии в общей теории права всегда уделялось пристальное внимание. Необходимо выделить такие монографические исследования, как «Текст права» И.Н.Грязина, «Язык закона» А.С. Пиголкина, и многие другие. Однако в трудовом праве РФ данная проблема до сих пор остается малоизученной и достаточно актуальной.

Интересно рассмотреть терминологию, используемую в таком институте трудового права РФ, как прекращение трудового договора. В нормах, составляющих содержание этого института, встречаются следующие термины: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение». В связи с отсутствием законодательных дефиниций этих терминов, может возникнуть неопределенность с их применением. В ходе анализа нормативного и доктринального материала необходимо выяснить, какова природа этих терминов, как они соотносятся по объему, а также понять, какой смысл вкладывает в эти термины законодатель.

Словарь Ожегова определяет понятие «прекратить» как «положить конец чему-либо, перестать делать что-либо» [4, с. 576]. Следовательно, прекратить трудовой договор — значит положить конец трудовым правоотношениям, перестать в них состоять, перестать быть носителем взаимных прав и обязанностей. Термин «прекращение» используется в названии главы 13 ТК РФ. Это свидетельствует о том, что с позиции законодателя он является наиболее широким по объему.

Д.Н. Ушаков в своем толковом словаре определяет «расторгнуть» как прервать или прекратить намеренно действие какого-нибудь соглашения . В данном толковании ключевым выступает словосочетание «намеренно прекратить». Намерение всегда связано с чьим-то волеизъявлением, с действием, совершенным с определенной целью. В нашем случае, расторгнуть трудовой договор — значит совершить действие с целью прекращения трудовых правоотношений. Действительно, термин «расторжение» в статьях ТК РФ используется в паре с терминами «по инициативе» или «по соглашению». Например, ст. 78 ТК РФ определяет основные правила расторжения трудового договора по соглашению сторон, ст. 80 ТК РФ говорит о расторжении трудового договора по инициативе работника, а ст. 81 ТК РФ связывает расторжение трудового договора с инициативой работодателя. Кроме того, в ст. 77 ТК РФ расторжение приводится в качестве одного из оснований прекращения трудового договора. Что также доказывает включенность термина «расторжение трудового договора» в объем понятия «прекращение трудового договора».

В ходе анализа законодательных, этимологических и доктринальных положений приходим к следующему выводу: «прекращение» по объему является понятием шире, чем «расторжение». Первый термин охватывает все случаи прекращения трудовых правоотношений (как связанных с волей стороны или сторон трудового правоотношения, так и не связанных с таковой) и по своей природе может являться как действием, так и событием. Второй же, затрагивает только случаи

прекращений трудовых правоотношений, являющиеся действиями.

Рассматривая главу 13 ТК РФ, очевидно, что данный термин встречается в статьях, посвященным как прекращению, так и расторжению трудового договора. Например, статья 79 ТК РФ говорит: «О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения». А в статье 80 ТК РФ говорится: «Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут...». Это свидетельствует о том, что «увольнение» является чем-то общим, присущим и тому и другому явлению. Что же может являться этим единым аспектом? Полагаю, что этот аспект — процедура. Значит, термин «увольнение» имеет совершенно иную природу, нежели «прекращение» или «расторжение». Ввиду этого сравнивать по объему данные термины представляется не целесообразным.

Для устранения лингвистической неопределенности, по моему мнению, представляется целесообразным текст ТК РФ привести в соответствие со следующей терминологией:

Прекращение трудового договора — все случаи прекращения трудовых правоотношений, как связанные с волеизъявлением сторон (действия), так и не связанные с ним (события), при которых работник и работодатель перестают быть носителями взаимных прав и обязанностей.

Расторжение трудового договора — одно из оснований прекращения трудового договора, заключающееся в совершении действий, направленных на прекращение трудовых правоотношений, связанных с односторонним или двусторонним волеизъявлением.

Увольнение — процедура, по которой происходит прекращение трудового договора.

На основании этого предлагаю внести изменения в следующие статьи ТК РФ: ст. ст. 6, 43, 57, 312, 327.7, 373

Использованная литература

1. Маврин С.П. Трудовое право России. — СПб.: Издательский Дом, 2005. 534 с.
2. Миронов В.И. Трудовое право России. — М.: Упр. персоналом, 2005. 683 с.