

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.22>

## ПРО ОЦІНОЧНІ ПОНЯТТЯ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

**Черноус С.М.,**  
*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення ННІ права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,  
директор Центру соціального права ННІ права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
ORCID: 0000-0003-0226-1696  
e-mail: chernouss@ukr.net; svitlana.chernous@knu.ua*

### **Черноус С.М. Про оціночні поняття у Проєкті Трудового кодексу України.**

У статті розглядається питання використання оціночних понять у проєкті Трудового кодексу України. Аналізуються зауваження Омбудсмена до проєкту Трудового кодексу України, пов'язані з використанням у ньому оціночних понять «добросовісно», «розумно», «моральні засади суспільства», «аморальний проступок», «втрата довіри». Наголошується, що використання оціночних понять у нормах законодавства є необхідним, таким, що обумовлене функціями, які виконує саме цей засіб юридичної техніки, адже саме оціночні поняття забезпечують гнучкість, еластичність, всеосяжність правового регулювання, стабільність законодавства. Звертається увага, на недоцільність визначення змісту оціночного поняття шляхом формулювання дефініції, оскільки відповідна логічна операція не перетворює таке поняття в абсолютно визначене. Підкреслюється, що намагання перетворити оціночне поняття в абсолютно визначене шляхом встановлення його обсягу є не тільки недоцільним, але й шкідливим для правового регулювання суспільних відносин, таким, що нівелює унікальність використання феномену оціночного поняття як засобу юридичної техніки. Акцентується увага на ролі судової практики у конкретизації оціночних понять. Вказується, що використання оціночних понять «аморальний проступок» та «втрата довіри» у нормах, що регулюють підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не є новелою проєкту Трудового кодексу України і ґрунтується на сталих підходах, що сформулювалися у процесі застосування аналогічних підстав, закріплених у КЗпП України. Звертається увага, що у проєкті Трудового кодексу України удосконалено процедуру звільнення працівника на підставах, обумовлених його винними діями (у зв'язку з втратою довіри, за вчинення аморального проступку), яка ґрунтується на засадах, визначених у Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 року. Зроблено висновок про те, що положення проєкту Трудового кодексу України, які містять оціночні поняття «добросовісно», «розумно», «моральні засади суспільства», «аморальний проступок», «втрата довіри» не будуть послаблювати права та гарантії працівників порівняно з чинним законодавством.

**Ключові слова:** проєкт Трудового кодексу України, оціночні поняття, роботодавець, працівник, судова практика, звільнення, аморальний проступок, втрата довіри.

### **Chernous S.M. On evaluative concepts in the Draft Labour Code of Ukraine.**

The article examines the use of evaluative concepts in the draft Labour Code of Ukraine. The article analyzes the Ombudsman's comments on the draft Labour Code of Ukraine related to the use of the evaluative concepts of "good faith", "reasonable", "moral foundations of society", "immoral offense", and "loss of trust". It is emphasized that the use of evaluative concepts in the provisions of legislation is necessary, due to the functions performed by this particular legal technique, since it is evaluative concepts that ensure flexibility, elasticity, comprehensiveness of legal regulation, and stability of legislation. Attention is drawn to the inexpediency of determining the content of an evaluative concept

by formulating a definition, since the corresponding logical operation does not turn such a concept into an absolutely defined one. It is underlined that the attempt to transform an evaluative concept into an absolutely defined one by establishing its scope is not only impractical but also harmful to the legal regulation of social relations, as it eliminates the uniqueness of using the phenomenon of the evaluative concept as a means of legal technique. Attention is focused on the role of judicial practice in specifying evaluation concepts. It is indicated, that the use of the evaluative concepts of «immoral offense» and «loss of trust» in the norms regulating the grounds for termination of the employment contract on the initiative of the employer is not a novelty of the draft Labour Code of Ukraine and is based on sustainable approaches that have been formed in the process of applying similar grounds enshrined in the Labour Code of Ukraine. Much attention is drawn to the fact that in the draft Labour Code of Ukraine had improved the procedure for dismissing an employee caused by his or her culpable actions (due to loss of trust, for committing an immoral offense), which is based on the principles set out in ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). It is concluded about that the provisions of the draft Labour Code of Ukraine containing the evaluative concepts of “in good faith”, “reasonably”, “moral foundations of society”, “immoral offense”, “loss of trust” won’t be weakening the rights and guarantees of employees compared to current legislation.

**Key words:** draft Labour Code of Ukraine, evaluative concepts, employer, employee, case law, dismissal, immoral offense, loss of trust.

**Постановка проблеми.** Початок 2025 року розпочався бурхливим обговоренням проєкту Трудового кодексу України, підготовленим Міністерством економіки України [1] (далі – Проєкт ТК). Попри низку слухних пропозицій є і зауваження, які мають дискусійний характер, і, на нашу думку, потребують додаткових коментарів.

У медіапросторі розповсюджено позицію Омбудсмена, в якій, крім іншого, зазначається: «Проєкт містить низку недоліків, зокрема структурні прогалини, юридичну невизначеність, а також положення, які порівняно з чинним законодавством можуть (або будуть) послаблювати права та гарантії працівників. ... такі недоліки у законодавчій ініціативі: ... Проєкт містить абстрактні категорії: працівник має діяти «добросовісно й розумно, додержуватися моральних засад суспільства». Нормативно-правовими актами не встановлено чітких критеріїв щодо визначення добросовісності, розумності та моральних засад. Належить надати визначення поняттям «втрати довіри до працівника», за «аморальний проступок», які є підставами передбаченими у проєкті для звільнення» [2].

**Мета статті** полягає у необхідності розглянути проблеми використання оціночних понять у проєкті Трудового кодексу України; з’ясувати, чи є викладені у зауваженнях Омбудсмена, ОЦІНОЧНІ поняття новим явищем у понятійному апараті права України; визначити чи може використання вказаних оціночних понять у проєкті Трудового кодексу України послаблювати права та гарантії працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Як випливає з наведеного вище, викладені зауваження, пов’язані з використанням оціночних понять у нормах Проєкту ТК. Слід наголосити, що наукові розвідки, спрямовані на вивчення питань, пов’язаних з використанням оціночних понять як специфічного засобу юридичної техніки, мають непоодинокий характер у науці права. Напевно немає такої галузі права України, в якій би не досліджувався вказаний феномен. Погоджуючись з тим, що використання оціночних понять у текстах нормативно-правових актів, несе певні ризики, які, як правило, пов’язані з «загрозою суб’єктивізму при їх застосуванні», «юридичною невизначеністю», все ж підкреслимо, що значна кількість науковців пристала на думку, що використання таких понять у сучасних правових нормах є необхідним і таким, що обумовлене функціями, які виконує саме цей засіб юридичної техніки. Принагідно зазначимо, що оціночні поняття крім загальних функцій, які виконують всі поняття права (відображення, фіксації та передачі правової інформації), виконують і специфічні, властиві тільки їм функції. Зокрема, використання оціночних понять необхідне, з одного боку, для охоплення всіх випадків і ситуацій, коли неможливо перерахувати всі прояви того чи іншого явища (функція узагальнення), а, з іншого, дозволяє не змінювати норму закону, що містить оціночне поняття, під впливом змін у суспільстві, у державі тощо, адже використання закладених у ній можливостей буде базуватися на тих ціннісних орієнтирах, які існують у суспільстві на момент її реалізації (прогностична функція) [3, с. 151-152]. Головне призначення цього прийому законодавчої техніки полягає у тому, що за допомогою оцінних по-

нять правові норми пристосовуються до різних правових ситуацій, за допомогою оцінних понять законодавець «розбавляє» іманентну жорсткість, однозначність та імперативність свого методу [4, с. 159]. Використання зазначеного засобу юридичної техніки забезпечує гнучкість, еластичність, всеосяжність правового регулювання, стабільність законодавства [3, с. 151-152].

Щодо «юридичної невизначеності», яка породжується використанням оціночних понять, то у правовій науці вже тривалий час домінує думка, що використання оціночних понять не суперечить принципу верховенства права. Як обґрунтовано було зазначено І.А. Тітком, «з урахуванням практики Європейського суду можна стверджувати, що використання оцінних понять у законодавстві, якщо це зумовлено об'єктивними чинниками, не суперечить вимозі правової визначеності і відповідно не порушує принципу верховенства права» [5, с. 14]. «Об'єктивними чинниками», на нашу думку, є фактори, що обумовлені юридичною необхідністю, доцільністю та оптимальністю використання оціночного поняття у правовому регулюванні. Крім того, вагомий вплив на конкретизацію оціночних понять має судова практика, зокрема практика Верховного Суду. Вказаний висновок можна проілюструвати на прикладі перелічених у коментарях Омбудсмана оціночних понять.

Виникає питання, що ж нового і досі невідомого пропонується у Проекті ТК? Перш за все варто зазначити, що вказані оціночні поняття не є «новелою» для системи права України: окремі з них є складовою понятійного апарату національної системи права<sup>1</sup> і використовуються у законодавстві України («добросовісно», «недобросовісно», «розумно», «моральність», «моральні якості», «моральні засади суспільства» тощо), інші ж – вже тривалий час є складовою безпосередньо понятійного апарату трудового права України («втрата довіри до працівника», «аморальний проступок», «добросовісна праця»). Наприклад, поняття «добросовісно», «недобросовісно» (інде у контексті «добросовісна конкуренція») використовуються у Конституції України (стаття 42) [6], у Цивільному кодексі України (статті 3, 12, 39, 92, 212, 330 та інші) [7], у Цивільному процесуальному кодексі України (статті 44, 81, 143, 299, 300<sup>4</sup>) [8], у Кодексі адміністративного судочинства України (статті 2, 44, 45, 144) [9] в інших нормативних актах. При цьому судовою практикою сформовано підхід до розуміння добросовісності, а саме: «добросовісність (пункт 6 статті 3 ЦК) – це певний стандарт поведінки, що характеризується чесністю, відкритістю і повагою інтересів іншої сторони договору або відповідного правовідношення» [10]. Поняття «розумно», «розумність» (подекуди у контексті «розумна плата», «розумні строки», «розумний час», «розумні сумніви», «розумний баланс», «розумні підозри» тощо) застосовуються у Цивільному кодексі України (статті 3, 12, 23, 92, 122, 353, 509 та інші), у Цивільному процесуальному кодексі України (статті 2, 11, 121, 242, 275, 394 тощо), у Кодексі адміністративного судочинства України (статті 2, 4, 119, 225, 245, 333 та інші), а також в інших нормативних актах. Зазначимо, що лише в окремих випадках, законодавець формулює дефініції, які сприяють правильному розумінню відповідного оціночного поняття. Приміром, «строк є розумним, якщо він передбачає час, достатній, з урахуванням обставин справи, для вчинення процесуальної дії, та відповідає завданню цивільного судочинства» (ч. 2 статті 121 ЦПК України), або «розумний строк – найкоротший строк розгляду і вирішення адміністративної справи, достатній для надання своєчасного (без невинуватих зволікань) судового захисту порушених прав, свобод та інтересів у публічно-правових відносинах» (п. 11 ч. 1 статті 4 КАСУ). Однак, як вже неодноразово відмічалось у наукових дослідженнях, визначення змісту оціночного поняття шляхом формулювання дефініції не перетворює таке поняття в абсолютно визначене, оскільки ознаки явища, яке характеризується, також визначаються через оціночні поняття (в наведених прикладах дефініцій – «достатній час», «найкоротший строк», «своєчасний судовий захист», «невинуватих зволікання» та інші). Отже, прагнення визначеності не досягається! Перетворити оціночне поняття на абсолютно визначене можна, як правило, встановивши на рівні акту, що його містить, вичерпний обсяг такого поняття. Однак, в окремих випадках, які наведені у зауваженнях, це зробити неможливо, а в інших, – недоцільно. Зокрема, якщо йдеться про «якісні» вимоги до дій суб'єктів – «діяти добросовісно й розумно», то неможливо перерахувати всі прояви добросовісних і розумних дій.

Подекуди намагання «надати визначення поняттям» є не тільки недоцільним, але й шкідливим для правового регулювання суспільних відносин, таким, що нівелює унікальність використання феномену оціночного поняття як засобу юридичної техніки. Наприклад, поняття «аморальний

<sup>1</sup> В межах цієї публікації ми не звертаємося до міжнародного та зарубіжного законодавства та практики.

проступок». Потрібно зазначити, що вказане поняття використовується не тільки в Проекті ТК, а й у чинному законодавстві про працю в контексті ознаки складу додаткової підстави розірвання трудового договору, встановленої п. 3 ч. 1 статті 41 КЗпП: «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи» [11]. Більш того, така підстава була встановлена ще до прийняття КЗпП 10 грудня 1971 року статтею 106 Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю. Пункт 15 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про порядок введення в дію Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю» від 30 листопада 1970 року № 523-VIII містив норму такого змісту: «надалі до прийняття законодавчих актів відповідно до пункту 4 частини першої статті 106 Основ установити, що працівники, які виконують виховні функції, можуть бути звільнені з роботи з ініціативи адміністрації внаслідок вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи. Звільнення за зазначеною підставою провадиться з дотриманням порядку, встановленого статтею 18 Основ, і без виплати вихідної допомоги» [12]. Незважаючи на такий «тривалий стаж» дії відповідної норми, вона є такою, що активно застосовується протягом всього часу існування, оскільки здатна охопити явища, які швидко змінюються (чи навіть не існували в період прийняття відповідного акта), а застосування норми ґрунтується на тих ціннісних засадах, що існують у суспільстві на момент її реалізації. Наприклад, у 1985 році Пленум Верховного Суду СРСР зобов'язав суди враховувати, що звільнення за вчинення аморального проступку може відбутися за розпиття спиртних напоїв чи появу в громадських місцях у нетверезому стані, що ображає людську гідність і суспільну мораль, за втягування неповнолітніх у пияцтво, доведення їх до стану сп'яніння, за виготовлення, зберігання, придбання та збут самогону чи інших міцних спиртних напоїв домашнього виготовлення. Крім того, причиною звільнення могла бути й «неправильна поведінка у сім'ї» [13, с. 66]. Згодом поняття «аморальний проступок» набуло ширшого змістовного навантаження і судовою практикою було запропоновано дефініцію аморального проступку. У постанові від 09.11.2022 Верховний Суд зазначає, що «термін «аморальний проступок» є оціночним поняттям, оскільки не конкретизований законодавцем, а тому суду як правозастосовному органу надано можливість на свій розсуд надавати оцінку на підставі встановлених обставин справи, чи є ті, чи інші діяння аморальним проступком. Зокрема, аморальним проступком можна вважати діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції конкретного працівника» [14]. Як переконливо доводиться у наукових розвідках з посиланням на конкретні судові рішення, судовою практикою підтверджено, що аморальним проступком треба вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, погрозу фізичною розправою, факт притягнення до адміністративної відповідальності за хуліганство, поведінку, що принижує людську гідність, участь у створенні фото та відео еротико-порнографічного характеру, подання роботодавцю завідомо неправдивих відомостей про професійну кваліфікацію особи та підrobка відповідних документів, булінг, хабарництво, зловживання службовим становищем тощо [15, с. 203]. В умовах сьогодення норма ч. 3 статті 41 КЗпП набула особливої актуальності. Підтримуємо висновок, якого дійшла О.М. Рим, що враховуючи загальну тенденцію щодо розширення змістовного розуміння поняття «аморальний проступок» у практиці суду та наголос на неприйнятності вузького його тлумачення, вважаємо можна очікувати на підтвердження судами аморальності дій педагога-антидержавника та колаборанта [15, с. 204].

Варто звернути увагу й на формулювання підстави для звільнення у Проекті ТК (до якої власно і були зауваження). Статтею 80 Проекту ТК встановлено право роботодавця розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з його винними діями. Однією з таких визначено «вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою» (п. 2 ч. 5 ст. 80 Проекту ТК). На нашу думку, запропонована редакція норми не переобтяжена «зайвими» оціночними поняттями, порівняно з редакцією норми ч. 3 ст. 41 КЗпП, яка пов'язує право роботодавця на звільнення працівника не тільки з оцінкою його діяння як аморального, а й з оцінкою того, чи є таке діяння «сумісним», чи «не сумісним» з продовженням роботи, що передбачає виконання виховних функцій. Доречно зауважити, що у науковій літературі вже акцентувалася увага на подібних нормотворчих ініціативах. Так, Швець Н.М., хоч і висловлює думку про те, що «від оціночних понять у трудовому праві доцільно позбавлятися. Критично ставимось до тенденції перекошування оціночних конструкцій у новий Трудовий кодекс України», все ж, у тій же науковій роботі наголошує, що «хоча ми ви-

ступаємо за збереження в перспективному законодавстві такої підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як звільнення працівника, який виконує виховні функції, за аморальний проступок, не сумісний із продовженням даної роботи, проте вважаємо за доцільне в перспективному законодавстві замінити конструкцію «не сумісний з продовженням цієї роботи» на більш жорстку – аморальний проступок, що виключає продовження цієї роботи, оскільки, якщо існує поняття «аморальний проступок», «не сумісний з продовженням даної роботи», то має існувати й аморальний проступок, «сумісний з продовженням цієї роботи». Навіть саме формулювання «аморальний проступок, сумісний з продовженням попередньої роботи» викликає дисонанс» [16, с. 561, 565]. Відзначимо, що запропонований науковицею підхід є обґрунтованим, і на вказаних аргументах засновувалися і наші висновки, зроблені у попередніх дослідженнях [3, с. 139]. Однак, у висловленій Н.М. Швець пропозиції одне оціночне поняття «не сумісний з продовженням даної роботи», замінюється, хоч і аргументовано, але все ж на інше оціночне поняття – «що виключає продовження цієї роботи», тож, як бачимо, мета «позбавлятися оціночних понять» не досягається. Вбачається, що запропонована у Проекті ТК конструкція норми, все ж заслуговує на підтримку, хоч і є дискусійною. Адже, зважаючи на те, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є його правом, припускаємо, що у випадку реалізації такого права, роботодавець вже визначився з питанням про можливість подальшої роботи працівника, складовою трудових обов'язків якого є виховання. Отже, якщо роботодавець реалізує своє право на звільнення, він вважає (дійшов висновку), що вчинене діяння є не тільки «не сумісним з продовженням даної роботи», але й таким, «що виключає продовження цієї роботи».

Що ж до загроз «помилкового» застосування норми, що містить оціночне поняття «аморальний проступок», зауважимо, що з моменту закріплення вказаної підстави у КЗпП накопичилася значна судова практика, яка дозволяє мінімізувати помилки у застосуванні норми, що його містить.

Крім проаналізованого, у викладених вище зауваженнях пропонується «надати визначення» ще одному поняттю, яке є підставою «передбаченою у проекті для звільнення», а саме: «втрати довіри до працівника». Вказане поняття є складовою підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця і в КЗпП України. Так, відповідно до норми статті 41 КЗпП трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках: «винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця» (п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП). Слід наголосити, що вказане поняття, як і підстава для звільнення, були введені майже століття тому. Постанова НКП від 6 листопада 1930 року № 339 «Про працівників, які обслуговують грошові та товарні цінності» містила статтю 6, згідно з якою, робітник, який обслуговує грошові та товарні цінності, може бути звільнений, крім підстав, встановлених загальним законодавством про працю, також у випадку втрати адміністрацією підприємства, установи довіри до такого працівника [17, с. 99]. При цьому судова практика, яка складалася десятиріччями (узагальнення судової практики з трудових спорів радянської доби, зокрема, постанова Пленуму Верховного Суду СРСР від 26 квітня 1984 року № 3 «Про застосування законодавства, що регулює укладення, зміну і припинення трудового договору» (п. 17)) [13, с. 64-65]; узагальнення судової практики та постанови Верховного Суду по конкретним справам періоду незалежності України (наприклад, постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (п. 28)) [18], свідчить, що запитань на кшталт «що розуміти під втратою довіри» не виникало, принаймні в судових рішеннях на ньому не було акцентовано увагу. Складнощі в практиці застосування вказаної підстави для звільнення полягали у: визначенні кола суб'єктів, щодо яких вона може бути застосована; характеристиці та кола дій, за наявності яких у роботодавця виникає відповідне право; вирішенні питання про вплив форми вини працівника на можливість припинення з ним трудового договору за вказаною підставою. Тож судовою практикою сформовано підходи для розв'язання відповідних проблем. Зокрема, Пленум Верховного Суду України виклав правову позицію, згідно з якою «звільнення з підстав втрати довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав

втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою» (абз. 1 та 2 п. 28) [18]. Верховний Суд визначив, що судам необхідно враховувати, що для розірвання трудового договору за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП «потрібна наявність таких умов: 1) безпосереднє обслуговування працівником грошових, товарних або культурних цінностей (прийом, зберігання, транспортування, розподіл та інше); 2) винна дія працівника; 3) втрата довір'я до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу. Особи, які здійснюють функції обліку, охорони або управлінські функції щодо розпорядження майном та коштами підприємства, не відносяться до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові чи товарні цінності, а отже не можуть бути звільнені за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України» [19]. Стосовно визначення суб'єктів, які охоплюються вказаною підставою, Верховний Суд також визначив, що «звільнення з підстави втрати довір'я може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). Основне коло працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, – це особи, які, зокрема, одержують їх під звіт» [20].

Ще один висновок Верховного Суду ґрунтується на характеристиці діяння працівника, яке стало підставою для звільнення: «звільнення за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України може мати місце за умови вчинення працівником винних дій. Втрата довір'я може бути наслідком вчинення проступку, який дає підстави для висновку, що подальше залишення працівника на роботі, пов'язаний з обслуговуванням грошових і матеріальних цінностей, може призвести до їх утрати. Водночас, підозра власника або уповноваженого ним органу не може бути підставою для виявлення недовір'я до працівника [21].

Що ж до поняття «втрата довіри», то воно є загальнозживаним, і використовується у законодавстві про працю у початковому значенні, тож не має спеціально-юридичного змісту. Так, втрата (утрата) визначається, зокрема, як «дія, внаслідок якої хтось лишається без когось, чого-небудь, втрачає когось, щось» [22]. Довіра (довір'я) тлумачиться як «ставлення до когось-небудь, що виникає на основі віри в чийсь правоту, чесність, ширість і т.ін.» [22]. Відповідно, таке поняття не потребує визначення або спеціального роз'яснення. Слід виходити з того, що відносини у суспільстві ґрунтуються на презумпції порядності всіх його членів, добросовісності осіб. І лише в окремих випадках, визначених законодавством, при прийнятті на певні види робіт (посад), особа проходить спеціальну перевірку, подає визначені законодавством документи, які підтверджують відсутність обставин, які можуть поставити під сумнів можливість виконання нею роботи, на яку приймається. Тож, якщо особу прийнято на роботу, презюмується, що роботодавець довіряє їй: такий працівник вважається чесним, сумлінним, порядним. У випадку ж вчинення ним винних дій, які свідчать про протилежне, роботодавець змінює ставлення до такого працівника: він вважається таким, до якого немає віри.

Проектом ТК визначено як підставу припинення трудового договору «вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою». Тобто, фактично, складові підстави для звільнення, викладені у Проекті ТК у порівнянні з КЗпП не змінилися, за виключенням того, що з урахуванням судової практики на рівні закону здійснено конкретизацію, що дії, які є підставою для звільнення не обов'язково мають бути пов'язані з роботою.

Слід звернути увагу й на те, що Проектом ТК унормовано і процедуру звільнення працівників за вчинення винних дій (у зв'язку з втратою довіри та за аморальний проступок), окремі елементи якої відсутні у КЗпП. Судовою практикою було сформовано позицію, що звільнення за пунктами 2 і 3 ст.41 КЗпП не є заходом дисциплінарного стягнення «і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору» [18]. Проте, в практиці застосування відповідних норм виникало питання, яке так і не було урегульовано нормами національного законодавства, але породжувало трудові

спори, а саме: чи повинен роботодавець запросити письмові пояснення від працівника у зв'язку з вчиненням ним дій, які є підставою для звільнення. Зауважимо, що на рівні Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 року (ратифіковано Україною 4 лютого 1994 року) визначено, що «трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості» (ст. 7) [23]. Викладений у Конвенції МОП № 158 підхід враховано у Проекті ТК, а саме, встановлено обов'язок роботодавця запропонувати працівнику надати письмові пояснення до видання наказу (розпорядження) про звільнення у разі розірвання трудового договору з підстав, визначених пунктами першим та другим частини 5 статті 80 Проекту ТК. Тож, на нашу думку, встановлення вказаного обов'язку роботодавця спрямовано на об'єктивний розгляд ситуації, оскільки сприятиме вирішенню ним питання про те, чи є дії винними, і такими, що дають підстави для втрати довіри, або чи є проступок аморальним, адже роботодавцем мають братися до уваги пояснення працівника.

**Висновки.** Проведене дослідження дає підстави дійти таких висновків:

1. Необхідність використання оціночних понять в сучасних правових нормах є необхідним, і таким, що обумовлене функціями, які виконує саме цей засіб юридичної техніки і забезпечує гнучкість, еластичність, всеосяжність правового регулювання, стабільність законодавства. Використання у законодавстві оціночних понять, зумовлене юридичною необхідністю, доцільністю та оптимальністю не перешкоджає правовій визначеності норм, тож не порушує принципу верховенства права. Вагомий вплив на застосування норм, що містять оціночні поняття має судова практика, зокрема практика Верховного Суду.

2. Визначення змісту оціночного поняття шляхом формулювання дефініції не перетворює таке поняття в абсолютно визначене, оскільки ознаки явища, яке характеризується, також визначаються через оціночні поняття, відповідно, прагнення визначеності не досягається. Перетворити оціночне поняття на абсолютно визначене можна, як правило, встановивши на рівні акту, що його містить, вичерпний обсяг такого поняття. Однак, в окремих випадках, це зробити неможливо, а в інших, – недоцільно.

3. Вживання у нормах Проекту ТК оціночних понять «добросовісно», «розумно», «моральні засади суспільства» не є новим для правової системи України, оскільки вказані поняття широко застосовуються у законодавстві, яке регулює різні види суспільних відносин (Конституція України, Цивільний кодекс України, Цивільний процесуальний кодекс України, Кодекс адміністративного судочинства України та інші нормативно-правові акти) і судовою практикою сформовано підходи до конкретизації окремих з них.

4. Використання оціночних понять «аморальний проступок» та «втрата довіри» у нормах, що регулюють підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не є новелою Проекту ТК. Принципово нових підходів до визначення відповідних складів розробниками Проекту ТК не було запропоновано. Фактично підстави, викладені у Проекті ТК ґрунтуються на нормах КЗпП та сталій судовій практиці, що надало можливість при їх формулюванні врахувати обставини, які не можуть впливати на право роботодавця реалізувати встановлену можливість та дозволило позбавитися окремих («зайвих») оціночних понять. У Проекті ТК удосконалено процедуру розірвання трудового договору за відповідними підставами.

5. Попри недосконалість Проекту ТК, не поділяємо висновок про те, що положення Проекту ТК порівняно з чинним законодавством можуть (або будуть) послаблювати права та гарантії працівників через використання у ньому оціночних понять «добросовісно», «розумно», «моральні засади суспільства», «аморальний проступок», «втрата довіри». Вказані поняття тривалий час є складовою понятійного апарату національної системи права (окремі з них «старіші» навіть за чинний КЗпП) і щодо конкретизації яких (тлумачення норм, які їх містять) склалася стала судова практика.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Трудового кодексу України. URL: [https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1\\_proekt-trudovogo-kode\\_\\_su-ukrayiny-25122024.pdf](https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode__su-ukrayiny-25122024.pdf).

2. «Може послабити права працівників»: Офіс омбудсмена не підтримує новий проєкт Трудового кодексу URL. <https://www.radiosvoboda.org/a/ombudsmen-ne-pidtrymuje-proyekt-trudovoho-kodeksu/33287774.html>.
3. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Трудове право, право соціального забезпечення. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ: 2008. 212 с.
4. Рибалко В.О. Оцінні поняття в кримінальному процесуальному праві України: монографія. Львів: ЛьвДУВС. 2017. 260 с. URL. <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2468>.
5. Тітко І.А. Оцінні поняття у кримінально-процесуальному праві України: монографія. Х.: Право, 2010. 216 с.
6. Конституція України, прийнята 28 червня 1996 року. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
7. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
8. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.
9. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>.
10. Постанова Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі № 449/1154/14 (провадження № 61-1137св18) URL. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74536892>.
11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n252>.
12. О порядке введения в действие Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30 ноября 1970 г. № 523-VIII. *Ведомости Верховного Совета СССР*. 02.12.1970. № 48 (1550). Ст. 514.
13. Мацюк А.Р., Симорот З.К. Трудовое право в вопросах и ответах: Справочник. К.: Политиздат Украины, 1988. 287 с.
14. Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі № 524/3625/20 (провадження № 61-2433св22). URL. <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/107532785>.
15. Рим О.М. Щодо проблеми припинення трудових відносин з педагогами за антидержавницькі дії та висловлювання. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1/2023. С. 200–206. URL: [chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcgiclfndmkaj/http://lsej.org.ua/1\\_2023/47.pdf](chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcgiclfndmkaj/http://lsej.org.ua/1_2023/47.pdf).
16. Швець Н.М. Аморальний проступок, не сумісний із продовженням виконання виховних функцій: поняття та класифікація. The latest development of the modern legal sciences and education in Ukraine and EU countries: an experience, challenges, expectations: Collective monograph. Riga, Latvia: “Baltija Publishing”, 2021. 594 p.
17. Комментарий к законодательству о труде. Изд-во «Юридическая литература». 1966. 832 с.
18. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
19. Постанова Верховного Суду від 03 квітня 2019 року у справі № 752/7994/17 (провадження № 61-40654св18) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81425644>.
20. Постанова Верховного Суду від 27 листопада 2019 року у справі № 543/690/16-ц (провадження № 61-23037св18) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86275736>.
21. Постанова Верховного Суду від 07 листопада 2018 року у справі № 320/7065/17 (провадження № 61-40471св18) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78011489>.
22. Словник UA портал української мови та культури. URL: <https://slovnuk.ua/index.php>.
23. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП № 158 від 22 червня 1982 року (ратифіковано Україною 4 лютого 1994 року) URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text).