

УДК 349.2

О.Є. КОСТЮЧЕНКО, канд. юрид. наук,
Харківський інститут банківської справи Універ-
ситету банківської справи Національного банку
України

ПИТАННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКА В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Ключові слова: трудова функція працівника, рід
трудової діяльності, професія, спеціальність,
кваліфікація, посада, проект Трудового кодексу

Проект Трудового кодексу України став темою номера журналу «Право України» за березень 2009 року. Аналізуючи статті таких провідних науковців галузі, як П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, пов'язані із адаптацією норм трудового права до ринкових умов, можна говорити про те, що обговорюваний науковцями проект все ж таки не позбавлений значних недоліків. Проте, питання трудової функції працівника, переважно, залишилось поза увагою науковців. Саме тому метою цієї статті є аналіз відображення трудової функції працівника у проекті Трудового кодексу України та обґрунтування пропозицій щодо удосконалення правового регулювання цього правового явища. Її новизна полягає в розгляді трудової функції працівника не тільки через такі ознаки, як «рід трудової діяльності», «професія», «спеціальність», «кваліфікація» та «посада», але й через зміст, обсяг і порядок її виконання. Це сприяло всебічному аналізу цього явища, вдосконаленню понятійного апарату та висуненню науково обґрунтованих пропозицій щодо закріплення поняття «трудова функція працівника» у проекті Трудового кодексу.

Формування ринкової економіки в країні, світовий науково-технічний прогрес є тими факторами, які вимагають удосконалення поняття «трудова функція працівника», а відтак – визначення ознак цього явища ви-

ступає актуальним теоретичним і практичним завданням науки трудового права. Це правове явище за своїм змістом впливає як на суб'єктивні права та обов'язки працівника, так і на перебіг трудових правовідносин. І тому, свого часу, майже усі провідні науковці галузі торкалися у дослідженнях питань, пов'язаних із трудовою функцією працівника. Однак, дослідження трудової функції не можна вважати завершеним. Сьогоднішній етап реформування трудового законодавства дає можливість долучитися до дискусій щодо готовності до прийняття проекту Трудового кодексу України та обґрунтувати пропозиції та рекомендації щодо удосконалення в ньому питання про трудову функцію працівника.

Так, за своєю природою «трудова функція працівника» спрямована на забезпечення визначеності у трудових правовідносин, тому її дослідження окремо від трудового договору нам видається неможливим. У цілому такі поняття, як «трудова функція працівника», «трудовий договір» та «трудова правовідносина», пов'язані між собою та не можуть бути виокремлені одне від одного.

Станом на сьогодні дефініція «трудова функція працівника» українському законодавству невідома. Аналізуючи чинний КЗпП України [1] здається, що законодавство взагалі не містить посилання на трудову функцію працівника, а «робота, визначена договором», хоча й трудовим, ніяк не пов'язана, а ні з «родом трудової діяльності», а ні з «професією», а ні з «спеціальністю», «кваліфікацією» або «посадою». Отже, чинне трудове законодавство чітко не визначає трудову функцію працівника необхідною умовою трудового договору, замінюючи її словосполученням «робота, обумовлена договором», а це, на нашу думку, не можна визнати правильним.

Суб'єкти законодавчої ініціативи сьогодні пропонують інший підхід й у проекті Трудового кодексу України, зареєстрованому у Верховній раді України 25.05.2006 р. за № 0913, який було відкликано 23.11.2007 р. та у проекті Трудового кодексу України, зареєстрованому 04.12.2007 р. за № 1108, дуб-

люючи один одного пропонують визначення «трудої функції працівника» й низку статей, які регулюють це питання. Так, один із авторів останнього законопроекту, В.Г. Хара, стверджує, що «вперше чітко визначено зміст трудової функції працівника та її співвідношення з переліком робіт, що наводяться в кваліфікаційних характеристиках» [2, с.25]. На перший погляд все видається логічним, але проблема визначення трудової функції працівника коріниться у тому, які ознаки цього правового явища необхідно покласти в трудовий договір для забезпечення захисту трудових прав працівника. При цьому слід пам'ятати, що в умовах ринкової економіки реалізація здібностей до праці розглядається як право громадянина, а не його обов'язок [3].

Детальніше стосовно цього питання розглянемо проект Трудового кодексу № 1108 [4]. Його стаття 39 містить таке визначення трудового договору: «трудоий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудоу функцію), визначену цією угодою, з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату». Далі у статті 40 зазначено, що однією з обов'язкових умов трудового договору є трудова функція, яку буде виконувати працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади, відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик. Більше того – суб'єкти законодавчої ініціативи пропонують визначення трудової функції і у статті 44 «Трудова функція працівника» закріпили наступне: «Трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється спеціально уповноваженим центральним ор-

ганом виконавчої влади з питань стандартизації. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством – кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці», і це лише частина зі статті про трудову функцію працівника.

Підсумуємо: трудова функція прирівняна до виконання роботи, а це не тотожні поняття. Виконання роботи – це скоріше процес, а не правове явище, наділене певними ознаками. Заміну такої необхідної ознаки змісту трудової функції, як «спеціальність» на «спеціалізацію», не можна визнати правильним. Крім того, у визначенні змісту трудової функції (ст.44 проекту) вже міститься лише «професія» і то, на нашу думку, не досить коректно. І до того ж, зовсім не зрозуміло, що розуміють автори законопроекту під «законодавством» у цій статті, та як це співпадає зі змістом статті 12 «Акти трудового законодавства» пропонованого проекту? Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України також містить численні нарікання на цитовані статті [5].

Отже, станом на сьогодні питання визначення «трудої функції працівника» належить до найскладніших. Його вирішення бачиться таким чином.

По-перше, «трудова функція працівника» має такі складові:

1. Зміст трудової функції, який визначається через «рід трудової діяльності», «професію», «спеціальність», «кваліфікація», «посаду» тощо. В цілому зміст трудової функції працівника впливає як на визначення виду роботи, так і на її складність. А складність роботи, в свою чергу, залежить від кваліфікації та, відповідно, впливає на розмір заробітної плати. Зміст трудової функції працівника, який визначений через відповідні Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, є занадто узагальне-

ним. Наприклад, згідно з Довідником, до завдань та обов'язків юрисконсульта та провідного юрисконсульта підприємства, установи, організації входить розроблення або участь у розробленні документів правового характеру, надання правової допомоги структурним підрозділам тощо. З того ж Довідника, бухгалтер без категорії та провідний бухгалтер, повинен забезпечити повне та достовірне відображення інформації, що міститься у прийнятих до обліку первинних документах, на рахунках бухгалтерського обліку й т.п. [6]. На нашу думку, коли мова йде про укладання трудового договору з роботодавцем, у штатному розкладі якого передбачено одну, дві посади бухгалтера чи юрисконсульта, вирішення питання про зміст трудової функції працівника не ускладнене. Але, якщо припустити наявність у роботодавця відповідних відділів, наочно постає питання, що саме повинен виконувати працівник у межах роду трудової діяльності, професій, спеціальності та посади? На практиці, як правило, приймаючи на роботу працівника, роботодавець окреслює те коло завдань та обов'язків, які на нього покладаються. Наприклад, юрисконсульт здійснює правову роботу у частині супроводу роботи відділу кадрів чи бухгалтерії або супроводжує роботу тендерного комітету (у державній чи комунальній установі, організації). Бухгалтер, наприклад, веде розрахунки з оплати праці чи здійснює облік матеріальних активів підприємства, установи, організації. Та, на жаль, у трудовому договорі такі домовленості не фіксуються. Разом із тим, при визначенні змісту трудової функції працівника набуває значення його кваліфікація. Саме кваліфікація працівника є умовою, яка впливає на те, роботу якої складності роботодавець може доручити працівнику. Отже, визначення змісту трудової функції працівника має бути індивідуалізовано, і з цього випливає вимога визначити й обсяг трудової функції працівника.

2. Обсяг виконання трудової функції вказує на норми навантаження, що у свою чер-

гу, забезпечують певну частину безпечних і здорових умов праці. Саме ця складова трудової функції надає можливість визначити її кількісні характеристики, і саме тут поживилася правотворча діяльність [7]. При цьому методологічно важливим є акцентування факту, що наукове обґрунтування норм праці має виходити з «роду трудової діяльності», «професії» та «спеціальності», а не з роботи, обумовленої трудовим договором. І тому, на нашу думку, норму праці з іншого боку треба розглядати як обсяг трудової функції, збільшення якого може відбутися лише за згодою працівника та відповідно компенсуватися йому. Обсяг трудової функції має й інший бік. У деяких професіях він поряд з кількісними характеристиками виступає критерієм якості виконаної роботи та критерієм належного чи неналежного виконання працівником своєї трудової функції. Наприклад, вид закладу охорони здоров'я залежно від рівня лікувально-профілактичної допомоги (I, II, III) [8] виступає ключовим елементом визначення мінімального рівня отримуваної пацієнтом допомоги, а отже й обсягу трудових прав та обов'язків лікаря. Станом на сьогодні норми трудового права надають правову можливість договірному встановленню обсягу трудової функції, але ця можливість майже не реалізовується. Означена проблема у певній мірі має бути вирішена введенням нормативів праці та поширенням договірною встановленням обсягу трудової функції.

3. Порядок виконання трудової функції забарвлений специфікою сфери господарювання роботодавця та вказує на підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку. Ця складова трудової функції працівника цілком залежить від режиму роботи підприємства, установи, організації, де він працює. Режим роботи впливає на межі робочого часу працівника, який у свою чергу виступає критерієм міри праці. В цілому порядок виконання трудової функції можна визнати більш дослідженим, але при цьому його актуальність концентрується у площини того, що за змістом та обсягом тру-

дова функція не повинна виходити за межі нормальної тривалості робочого часу, а встановлений порядок її виконання повинен повною мірою забезпечувати відновлення працівником своєї працездатності та надавати можливість задоволення соціальних потреб працюючого. Порядок виконання трудової функції забезпечується на рівні локального регулювання, але за погодженням сторін він може бути індивідуалізований у трудовому договорі. А будь-яка зміна порядку виконання трудової функції працівника має відбуватися за його згодою.

Отже, визначення змісту, обсягу та порядку виконання трудової функції працівника забезпечується через конкретизацію трудових прав та обов'язків на певному робочому місці, у конкретних умовах праці (шкідливі, не шкідливі), з конкретним режимом роботи та індивідуалізацію завдань, спрямованих на досягнення мети діяльності роботодавця.

По-друге, «трудова функція працівника» виступає ключовою умовою трудового договору. Саме вона, як обов'язкова умова трудового договору, дозволяє виокремити його з-поміж інших договорів у сфері застосування суспільно-корисної праці. Як відомо, необхідні ознаки виокремлення трудового договору у самостійну категорію було виділено ще Л.С. Талем. До них він відніс наступне: працівник, який найнявся, надає свою робочу силу на час; підпорядкування робочої сили і у певній мірі особи працівника господарчій владі; несамостійність працівника [9, с.136]. Ці ознаки було сформульовано більш ніж 100 років тому, з ними важко не погодиться але слід врахувати, що розподіл праці у суспільстві дедалі складніший. На сьогодні ми вже визначаємо придатність людини до роботи через її вміння та навички у певному роді діяльності, за певною професією, спеціальністю, спеціалізацією, кваліфікацією, досвідом роботи на певних посадах. При працевлаштуванні громадянин погоджується не просто працювати, а працювати на конкретній посаді. Тому, платність, несамостійність працівника та визначеність роботи за трудо-

вим договором, мають відобразитися у ньому через розмір заробітної плати та визначеність трудової функції працівника в єдиному процесі виробництва чи надання послуг.

По-третє, на практиці, як правило, в процесі працевлаштування сторони після визначення кола прав та обов'язків працівника за трудовим договором обговорюють конкретний зміст, обсяг та порядок виконання трудової функції, закріпленої в довіднику кваліфікаційних характеристик (за наявності довідника). Але, якщо такі домовленості, як зміст та обсяг виконання трудової функції, не були внесені до трудового договору, то у подальшому його сторони втрачають можливість довести належним чином умови угоди, які було досягнуто. А фіксація таких домовленостей у трудовому договорі дозволяє максимально захистити права як працівника, так і роботодавця. Тому документом, який має чітко фіксувати трудову функцію працівника, має бути тільки трудовий договір, що й було цілком виправдано запропоновано у статті 40 проекту Трудового кодексу. А от пропозиція щодо визначення трудової функції в трудовому договорі та наказі про прийом на роботу (ст.44 проекту), видається недоречною. Думаємо, що трудового договору достатньо для визначення трудової функції працівника. А переобтяження наказів про прийом на роботу визначеннями трудових функцій працівників може привести до таких випадків, коли працівник відділу кадрів на власний розсуд скорочує таке визначення і, як наслідок виникає питання: яке коло прав та обов'язків працівника слід вважати домовленістю сторін? Якщо ж виходити з того, що трудові договори можуть мати усну форму, тоді цю частину статті слід викласти наступним чином: ...в трудовому договорі чи наказі про прийняття на роботу....

Враховуючи вище викладе, пропонуємо у проекті Трудового кодексу закріпити:

1. Необхідні складові трудової функції працівника мають бути такими: зміст, обсяг та порядком її виконання, а їх фіксація у трудовому договорі сприятиме забезпечен-

ню захисту трудових прав працівників.

2. Трудова функція – це коло трудових права та обов'язків працівника які встановлюються на основі роду трудової діяльності, професії, спеціальності, тощо. Зміст, обсяг та порядок її виконання має визначатися сторонами через кваліфікацію в трудовому договорі з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця.

3. Трудовий договір – це добровільна угода між працівником та роботодавцем про зміст обсяг та порядок виконання трудової функції працівника, відповідно до якої роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникові необхідні умови для виконання ним трудової функції та своєчасно виплачувати йому заробітну плату.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

2. Хара В. Реформування трудових відносин за проектом Трудового кодексу України / В. Хара // Право України. – 2009. – № 3. – С. 22–27.

3. Конституція України : станом на 01.01.2006 р. – К. : Укр. Центр правничих студій, 2006. – 128 с.

4. Проект Трудового кодексу України /

В.Г. Хара, Я.М. Сухий, О.М. Стоян (від 04.12.2007 р., реєстр. № 1108); doc_113402 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=113402.

5. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 р., № 1108; doc_116366 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=116366.

6. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: від 29.12.2004 р., № 336.

7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми створення та постійного оновлення національної нормативної бази з праці та професійної класифікації на 2004-2007 роки» : від 18.03.2003 р., № 356 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 12. – Ст. 539.

8. Основи законодавства України про охорону здоров'я // ВВР України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.

9. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.

Костюченко О. Є. Питання трудової функції працівника в проекті Трудового кодексу / О. Є. Костюченко // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 355–359 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09koeptk.pdf>

Розглянуто статті проекту Трудового кодексу України щодо правового регулювання трудової функції працівника та її змісту. Обґрунтовано пропозиції стосовно нормативного закріплення трудової функції працівника та її змісту.

Костюченко Е.Е. Вопрос трудовой функции работника в проекте Трудового кодекса

Рассмотрены статьи проекта Трудового кодекса Украины в отношении правового регулирования трудовой функции работника и ее содержания. Обоснованы предложения о нормативном закреплении трудовой функции работника и ее содержания.

Kostjuchenko E.E. Project of the Labor Code: A Question of Labor Function of the Worker

Articles of the project of the Labor code of Ukraine concerning legal regulation of labor function of the worker and its maintenance are considered. Offers on standard fastening of labor function of the worker and its maintenance are proved.