ПРОГОНЮК Л. Ю.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри менеджменту
організацій та права
*(Миколаївський національний
аграрний університет)*

УДК 349.22:331.106

РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ «ТРУДОВА ФУНКЦІЯ» ТА «ТРУДОВІ ОБОВ'ЯЗКИ» ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

Стаття присвячена аналізу співвідношення понять «трудова функція» та «трудові обов'язки» за трудовим договором. Досліджено зміст трудового договору, внесено пропозиції щодо розмежування його умов.

Ключові слова: *трудовий договір, трудова функція, трудові обов'язки, посада, умови трудового договору.*

Статья посвящена анализу соотношений понятий «трудовая функция» и «трудовые обязанности» по условиям трудового договора. Изучено содержание трудового договора, внесены предложения в отношении его условий.

Ключевые слова: *трудовой договор, трудовая функция, трудовые обязанности, должность, условия трудового договора.*

The article analyzes the co-relation between the concepts «employment functions» and «employment duties» under Labor Agreement. The content of the Labor Agreement has been studied; proposals for demarcation of the Labor Agreement terms and conditions are submitted.

Key words: *Labor Agreement, employment functions, employment duties, positions, Labor Agreement terms and conditions.*

Вступ. Трудовий договір є організаційно-правовою формою залучення громадян до праці, є оптимальним способом узгодження інтересів працівника й роботодавця. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) визначає трудовий договір як підставу виникнення трудових відносин. Його укладання є способом реалізації права на працю (ч. 2 ст. 2 КЗпП); він є угодою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором (ч. 1 ст. 21 КЗпП); працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях (ч. 2 ст. 21 КЗпП).

Постановка завдання. В основу угоди про прийом на роботу покладено добровільне волевиявлення сторін. Це пояснюється тим, що під час укладення трудового договору сторони керуються перш за все своїми інтересами, які виникають або змінюються під впливом соціальних та інших факторів. Вираженням їхньої волі є обумовлені сторонами умови, які залежно від досягнення поставленої мети, інтересу сторін можуть бути різноманітними. Дослідженню питання змісту трудового договору приділялося достатньо уваги в юридичній науці. Вагомий внесок у цьому напрямку зробили такі вчені, як М. Александров, В. Андрєєв, К. Абжанов, В. Єрьоменко, В. Жернаков, А. Зайкін, В. Лазор, В. Скобєлкін та інші. Однак на сучасному етапі розвитку трудових відносин постало завдання проаналізувати умови трудового договору, як за положеннями чинного трудового законодавства, так і за проектом Трудового кодексу України, та розкрити зміст понять «трудова функція», «трудові обов'язки» шляхом вказівки на основні, істотні ознаки, які відрізняють, розмежовують їх один від одного та інших суспільних явищ.

Результати дослідження. У сучасній теорії трудового права загальновизнаним є розділення умов на ті, які вже встановлено законодавством про працю, колективними договорами, їх називають

похідними (нормативними). Вони не потребують додаткового закріплення в трудовому договорі й встановлюють, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість щорічної відпустки, максимальну тривалість робочого часу тощо. Умови, які визначаються сторонами, називають безпосередніми (договірними) [1, с. 13–14]. Безпосередні умови поділяються на необхідні (обов'язкові) і додаткові (факультативні), їх ще називають ініціативними умовами [3, с. 51].

Необхідними умовами трудового договору вважають такі умови, які є необхідними та достатніми для того, щоб договір вважався укладеним. У наукових дослідженнях із трудового права не має єдиної думки щодо переліку необхідних умов трудового договору. Думки вчених сходилися тільки щодо наявності двох обов'язкових умов: визначення трудової функції працівника та місця роботи. Інші необхідні умови одними авторами визнавалися, іншими – заперечувалися. До них належали умови про час початку роботи, розмір оплати праці, домовленість про сам факт прийняття на роботу. При цьому більшість авторів наполягали на тому, що перелік необхідних умов трудового договору повинен бути, як правило, вичерпним [4, с. 609]. Слід зазначити, що саме такої концепції дотримувались автори проекту Трудового кодексу України, розширивши лише перелік обов'язкових умов трудового договору. На етапі розвитку важливої сфери суспільних відносин щодо формування соціальних фондів, надання пенсій та різного виду допомог, соціальних пільг і соціального обслуговування доцільно доповнити ст. 40 проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України) обов'язковою умовою про види й умови соціального страхування, безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю.

У сучасній науковій літературі зустрічається твердження, що до обов'язкових умов трудового договору належить також строк його дії [1, с. 14; 6, с. 150]. В. Лазор не погоджується з такою думкою, вказуючи, що відповідно до ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) строковий трудовий договір укладається тільки у випадках, безпосередньо передбачених законодавством. Якщо в договорі не зазначений строк його дії, то такий договір вважається укладеним на невизначений строк [7, с. 53].

Додаткові (факультативні) умови трудового договору можуть бути різноманітними за характером та призначенням (про суміщення професій та посад, про відрядження, роботу на умовах неповного робочого часу, встановлення індивідуальних умов оплати праці, нерозголошення комерційної таємниці, надання працівникові службового транспортного засобу тощо). Вони не є обов'язковими для конкретизації прав та обов'язків сторін договору. Так, сторони трудового договору вправі пропонувати будь-які умови, посилаючись на передумови їх виникнення, заявляти про безумовну їх необхідність та вимагати їх узгодження. Проте єдина вимога, яка висувається до таких умов, – вони не повинні погіршувати становище працівників, порівняно із законодавством України (ст. 9 КЗпП). Набувши статус «істотних» умов трудового договору, вони підпадають під державний захист у випадку їх невиконання. Для деяких трудових договорів наявність у змісті додаткових умов є обов'язковою. Наприклад, у п. 7 Положення про умови праці надомників від 29 вересня 81 р. зазначено, що у трудовому договорі з надомниками повинні бути найбільш повно викладені як основні, так і додаткові умови, що визначають взаємні зобов'язання сторін.

Слід зазначити, що однією з вагомих причин, яка зумовлює різне бачення питання щодо змісту трудового договору серед науковців, є та обставина, що взагалі перелік умов протягом декількох десятків років (з моменту прийняття Кодексу законів про працю УРСР в 1971 р.) залишається не визначеним на законному рівні, а тому, як слушно зауважено в науковій літературі, є результатом «доктринального тлумачення ст. 21 КЗпП» [9].

Кодекс законів про працю України до змісту трудового договору включає обов'язки сторін трудового договору: зобов'язання працівника виконувати роботу, визначену угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку та зобов'язання роботодавця виплатити заробітну плату й забезпечити умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Щодо доповнення цих зобов'язань має місце згадка про суттєві умови праці (ст. 32): визначається правовий режим зміни змісту трудового договору. Слід звернути увагу, що мова йде не про суттєві умови трудового договору, а про суттєві умови праці. Як бачимо, доктринальне тлумачення трудового договору та його легальне закріплення фактично знаходяться в різних вимірах. Позитивним, на нашу думку, моментом є те, що в проекті ТК України (ст. 40) значну увагу приділено умовам трудового договору, їх класифікації на обов'язкові та додаткові. Це спрощує порядок укладення трудового договору, надає можливість працівнику додатково захистити власні трудові права.

Як уже було зазначено вище, перелік умов, що належать змісту трудового договору, як і їх класифікації, є досить різноманітними. Проте більшість дослідників цілком обґрунтовано зазнача-

ють, що однією з «найважливіших умов» [8, с. 93], «головною умовою» [9, с. 70] трудового договору є саме угода сторін про трудову функцію працівника. Адже коло спеціальних трудових обов'язків, які покладено на суб'єкта під час вступу в трудові правовідносини, як правило, виражаються у формі конкретної трудової функції. Від правильної розстановки працівників і змісту виконуваних ними функцій багато в чому залежить сама стійкість трудового правовідношення, оскільки більшість трудових конфліктів, які призводять до розірвання трудових відносин, виникають саме через те, що під час укладення трудового договору трудова функція не була точно визначена.

У трудовому законодавстві ніколи не вживався термін «трудова функція», але в науковій літературі фахівці почали застосовувати поняття «трудова функція» як самостійну правову сутність. Ще у 1950 р. М. Александров зазначав, що громадянин, який вступає на роботу як робітник або службовець, зобов'язується виконувати певну трудову функцію в спільній колективній праці, працюючих на певному підприємстві, в установі, організації, тобто працювати за певною робочою спеціальністю (наприклад, токар, слюсар тощо) або на певній посаді (бухгалтер, економіст тощо) [5, с. 136].

Довгий час поняття трудової функції визначалося через професію, спеціальність і посаду працівника, були надані визначення зазначених понять. Так, К. Абжанов писав, що умова про трудову функцію працівника породжує право громадянина, з яким укладено трудовий договір, вимагати надання роботи за визначеною спеціальністю, професією та посадою й обов'язок підприємства надати йому таку роботу [10, с. 49]. Після прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю (затверджених Законом СРСР 15 липня 1970 р.) це визначення було відтворено у всіх кодексах про працю.

У подальшому з веденням нових форм організації праці (робота за сумісництвом, у комплексних бригадах) у радянській науці трудового права було поставлено питання про перегляд поняття трудової функції. Була обґрунтована позиція про неспівпадання трудової функції з професією й спеціальністю працівника. Так, А. Пашков і Б. Хрустальов вважали, що вказування на професію (спеціальність) і кваліфікацію працівника є недостатнім критерієм для визначення їхніх обов'язків за трудовим договором. Трудова функція конкретизується не за конкретною спеціальністю, а за видом роботи. Трудова функція – це конкретний обсяг робіт, визначений обов'язками працівника під особисту відповідальність та прийнятий ними під час вступу в трудові правовідносини [11, с. 153–159]. О. Ставцева зазначала, що до трудової функції працівника може належати робота за іншою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, якщо це обумовлено трудовим договором (наприклад, під час суміщення професій) [12, с. 109].

У 90-х рр. у вітчизняних наукових дослідженнях трудового права акценти щодо визначення трудової функції зміщуються в бік розширення договірних відносин, реалізації принципу свободи трудового договору під час встановленя трудової функції. Зокрема, до ст. 21 КЗпП, що має назву «Трудовий договір», були внесені зміни, відповідно до яких сторони, укладаючи договір, домовляються з власником або уповноваженим ним органом виконувати роботу, визначену угодою. Словосполучення «про роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою» було вилучено й замінено словом «робота». Вищезазначена дефініція зміщує акцент на волю суб'єктів, можливість домовитися про будь-який набір роботи.

Це означає, що в певних випадках, коли сторони дійдуть згоди, обсяг змісту трудової функції працівника може виходити за межі вимог, вказаних у Класифікаторі професій, та відповідного випуску Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Поряд із цим у ст. 21 КЗпП України зазначено про межі, у яких роботодавець може використовувати працю працівника. Так, трудовий договір не тільки визначає крайні межі застосування праці, але й конкретизує обов'язки працівника. Отже, трудова функція є вужчим поняття, ніж «робота». Виходячи із цього, слід зазначити, що визначити трудову функцію працівника в трудових правовідносинах – значить встановити конкретно: що працівник повинен робити, за що повинен відповідати персонально. Це зовсім не означає, що в трудовому договорі повинна бути зазначена кожна операція працівника. Мова йде про конкретизацію трудової функції в розумних межах, встановлених досвідом, практикою.

У максимальній конкретизації обов'язків, покладених на працівника, в особистій відповідальності за доручену справу полягає визначеність трудової функції. Роботодавець за трудовим договором забезпечує умови праці, необхідні для виконання роботи, закріплює за кожним працівником робоче місце, встановлює характер роботи відповідно до спеціальності та кваліфікації працівника. Спеціальність є частиною трудової діяльності в межах певної професії, що всебічно опанована працівни-

ком. Спеціальність є основною ознакою, що характеризує трудову функцію працівника, оскільки вона містить спеціалізацію працюючих за професіями зі специфікою роботи в умовах певного виду діяльності (наприклад, учитель фізики, лікар-терапевт, водій автомобіля, слюсар-сантехнік). Водночас для визначення роботи, яку буде виконувати працівник, необхідно враховувати також кваліфікацію працівника. Кваліфікація – це рівень теоретичних та практичних знань, умінь, навичок за відповідною професією та спеціальністю, який відповідає теоретичному розряду, класу, категорії, науковому ступеню тощо (наприклад, токар третього розряду, водій першого класу). Посада характеризується певним колом службових обов'язків, повноважень і відповідальністю, що можлива у випадку невиконання обов'язків. У найменуванні посади має місце поділ праці, що склався в певній галузі, на підприємстві чи установі.

Як правило, трудова функція працівника визначається шляхом вказівки в трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу на одну з професій, передбачених у Національному класифікаторі професій ДК 003:2010, «Класифікатор професій», затвердженому й введеному в дію наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 р. № 327. Зміст трудової функції за кожною професією (посадою) визначається Довідниками кваліфікаційних характеристик професій (який був затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16 лютого 1998 р. № 24), що є нормативними документами, обов'язковими з питань управління персоналом на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності. Відповідно до вимог чинного законодавства України й на основі Довідника роботодавець розробляє та затверджує посадові інструкції для керівників, професіоналів та фахівців, враховуючи конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису підприємства. Для технічних службовців і робітників у випадку необхідності розробляються робочі інструкції. Періодичне уточнення їхнього змісту повинно забезпечити раціональний розподіл і необхідну кооперацію праці під час виконання нових завдань та обов'язків.

Окремі кваліфікаційні характеристики працівників містять тільки основні або типові завдання й обов'язки, а тому роботодавець може доповнювати посадові інструкції роботами, які є складовими статутів, регламенту технологічних норм, інструкцій та інших нормативних документів, встановлених адміністрацією за погодженням із профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Разом з тим через принцип визначеності трудової функції роботодавець не має право вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором. Навіть у тих випадках, коли виконувана робота не відповідає основній спеціальності працівника, власник підприємства не може його змусити виконувати іншу роботу без його згоди. Саме тому запропоновано розглядати трудову функцію як встановлений узгодженням сторін обсяг трудових обов'язків, який працівник повинен виконувати за визначеною спеціальністю, кваліфікацією, посадою або конкретний вид дорученої роботи. Останнє й визначає можливість роботи за декількома спеціальностями, виконання роботи в тій чи іншій частині трудової функції за конкретною спеціальністю, посадою. Встановлення сторонами трудової функції характеризується принципами: 1) свободи трудового договору (договірний характер встановлення трудової функції), 2) визначеності, 3) стабільності. Зміна трудової функції, згідно із загальним правилом, допускається лише за згодою сторін та в письмовій формі. У випадку розширення трудової функції працівника мають застосовуватися такі відомі й апробовані практикою форми інтенсифікації праці, як «суміщення професій або посад», «розширення зони обслуговування», «збільшення обсягу виконання роботи», «виконання обов'язків відсутнього працівника» та ін. У такому випадку, на нашу думку, слід письмово закріплювати в трудовому договорі (контракті) повний (вичерпний) перелік обов'язків працівника щодо конкретної роботи. А форму укладення договору, де трудова функція визначається в такий спосіб, слід встановити в ч. 1 ст. 24 КЗпП України як виключно письмову.

Слід зазначити, що трудові правовідносини є двосторонніми, де кожна сторона бере на себе визначенні не лише договором, а й законом трудові обов'язки. Їхній зміст залежить від характеру й особливостей виробництва, виду трудової діяльності та ролі, яка покладається на кожну зі сторін у процесі трудової діяльності. Поняття «трудові обов'язки» й «трудова функція» не є тотожними. Поняття «трудові обов'язки» є ширшим, ніж «трудова функція». Трудова функція охоплює коло робіт, які виконує кожен працівник під час укладення трудового договору. Трудові обов'язки, на відміну від трудової функції, регулюються, крім трудового договору, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями та іншими нормами. Такої думки дотримуються В. Жернаков та

В. Єрьоменко. Науковці вважають, що під трудовою функцією працівника слід розуміти коло обов'язків із конкретної спеціальності. Що стосується інших обов'язків, то, на думку вчених, вони виходять за межі трудової функції й належать до загальних обов'язків, які повинні виконувати всі працівники, залучені до суспільної праці [2, с. 62].

Трудові обов'язки працівника – об'єкт, на який направлені фізичні та розумові здібності людини. Оскільки він є не абстрактним, а регламентований нормами права, то воля й думки працівника повинні відповідати встановленому порядку на цьому підприємстві. Іншими словами, працівник, приймаючи обов'язки трудової функції, не може виконувати її належним чином, не погоджуючи свої дії з раніше встановленим трудовим розпорядком. Якщо трудова функція відповідає на питання «що робити?», то трудові обов'язки – «як, яким чином виконувати?». Трудова функція є змістом трудової діяльності працівника, формою такого змісту є трудові обов'язки. Тому поняття трудові обов'язки значно ширше трудової функції: останнє є лише частиною (елементом) трудових обов'язків.

Складовими частинами трудового обов'язку є виконання визначеної трудової функції; додержання норм технологічного процесу, методів і прийомів безпечного ведення робіт; використання у випадку необхідності засобів попередження й усунення природних і непередбачуваних виробничих негативних явищ (пожежа, аварія, повінь тощо); вжиття заходів для покращення умов праці, встановлених трудовим та колективним договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку; дотримання встановленого режиму робочого часу; виконання розпоряджень керівника підприємства, пов'язаних із виконанням обов'язків за трудовим договором тощо. Особливістю трудових обов'язків у трудових правовідносинах є їхній рухомий характер. Вони можуть змінюватися, доповнюватися, розвиватися, ускладнюватися. Такий розвиток передусім відбувається в результаті зміни трудових правовідносин. Проте трудові обов'язки під час зміни трудових правовідносин повністю не оновлюються, а змінюються лише окремі їхні частини. В одному випадку це відбувається в процесі розвитку трудової функції, в іншому – у випадку зміни умов праці. Наприклад, працівника-водія перевели працювати в сторожову охорону. Змінилися умови трудового договору, змінилися і його трудові обов'язки. Якщо раніше він зобов'язаний був виконувати вимоги технічних правил, інструкцій із використання та експлуатації службового транспорту, то зараз в основу його діяльності покладено правила дотримання караульної служби. Незважаючи на це, окремі елементи трудових обов'язків залишаються незмінними: дотримання трудового розпорядку, загальних правил поведінки (наприклад, не палити в забороненому місці, бережливо ставитися до майна підприємства тощо). Тобто ні розвиток трудової функції, ні зміна умов трудових правовідносин не можуть повністю змінити трудові обов'язки працівника: змінюються лише їх елементи, а особливо найбільш рухома її частина – трудова функція. Останні елементи трудових обов'язків залишаються сталими, вони є обов'язковими для працівника протягом дії трудового договору.

Висновки. Таким чином, трудові обов'язки є сукупністю визначених дій працівника, встановлених трудовим договором (тобто особисте виконання конкретної роботи, прямо пов'язаної з трудовою функцією) та правовим (локальними) нормами, націлених на належне виконання роботи, наказів і розпоряджень керівника підприємства, установи, організації з додержанням визначених загальних правил поведінки (тобто, додержання загальних обов'язків дисциплін праці). Конкретизація спеціальних обов'язків працівника в кожному випадку виражена у формі трудової функції з врахуванням особистих професійних якостей і можливостей окремого працівника (суб'єктивна сторона) та тарифно-кваліфікаційної характеристики робіт, які підлягають виконанню (об'єктивна сторона).

Список використаних джерел:

1. Бойко М.Д. Трудовий договір: теорія і практика: навчально-практичний посібник / М.Д. Бойко. – К. : Атака, 2009. – 308 с.

2. Жернаков В.В. К вопросу о понятии и содержании трудовой функции / В.В. Жернаков, В.В. Еременко // Вопросукрепленияисоциалистическойзаконностииправопорядка. Усилениеохраныправизаконныхинтересовграждан в условияхперестройкисоциалистическогообщества: сб. науч. трудов. – К. : Истина, 1989. – С. 61–65.

3. Парпан Т.М. Про місце роботи та робоче місце працівника як умови трудового договору / Т.М. Парпан // Підприємництво, господарство і право. – 2002. – № 6. – С. 51–53.

4. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Юрид. центр «Пресс», 2006. – 940 с.

5. Советское трудовое право : [учебник] / Н.Г. Александров, В.М. Догадов, А.Е. Пашерстник и др. – М. : Госюриздат, 1949. – 431 с.

6. Трудовое право Украины / под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.

7. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий : [монография] / В.В. Лазор. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – 250 с.

8. Ершов В.В. Трудовой договор / В.В. Ершов, В.А. Ершова. – М. : Дело, 1999. – 352 с.

9. Трудовое право в вопросах и ответах : [учебно-справочное пособие] / под ред. В. В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2004. – 624 с.

10. Абжанов К.Г. Трудовой договор по советскому трудовому праву / К.Г. Абжанов. – М. : Госюриздат, 1964. – 192 с.

11. Пашков А.С. Обязанность трудиться по советскому праву / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталев – М. : Юрид. литература, 1970. – 191 с.

12. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А.И. Ставцева. – М. : Юрлит, 1974. – 160 с.

ХИМЕНКО О. А.,
доцент кафедри цивільного,
господарського,
адміністративного права та процесу
(Чернігівський національний технологічний університет)

УДК 005.95/96:349.22

ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДНОСИН З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

У статті проводиться докладний аналіз елементів відносин з організації та управління працею, визначається місце й роль таких правовідносин у системі трудового права України, визначаються їх правова сутність.

Ключові слова: *право на працю, правовідносини з організації та управління працею, соціальний діалог, зміст правовідносин, елементи правовідносин, суб'єкти правовідносин, об'єкти правовідносин, трудовий колектив, колективні відносини.*

В статье проводится подробный анализ элементов отношений по организации и управлению трудом, определяется место и роль таких правоотношений в системе трудового права Украины, определяется их правовая сущность.

Ключевые слова: *право на труд, правоотношения по организации и управлению трудом, социальный диалог, содержание правоотношений, элементы правоотношений, субъекты правоотношений, объекты правоотношений, трудовой коллектив, коллективные отношения.*

The article is a detailed analysis of the elements of relationship with the organization and management of labor is determined by the place and role of these relationships in the system of labor law Ukraine, defining their legal nature.

Key words: *right to work, relationship with the organization and management of work, social dialogue, meaning of legal elements of relationships, legal entities, objects, relations, labor collective, collective relations.*

Вступ. Проблема прав людини була й залишається основною для філософії та юриспруденції. Надзвичайно актуальною вона є й для сфери відносин з управління та організації праці. Без людини права не існує, проте воно не може існувати й у межах сприяння окремій особистості. Навіть якщо