



О. Я. Лаврів\*

## ПРИНЦИП ДОГОВІРНОГО ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКА

Загальні потреби реформування національного трудового законодавства зумовлюють передусім необхідність наукового дослідження системи принципів трудового права, які є узагальненим відображенням змісту цієї галузі права, забезпечують єдність процесу його становлення та реалізації.

Зважаючи на те, що принципи виступають основоположним елементом системи трудового права, дослідження принципу договірного визначення трудової функції працівника, на якому ґрунтується організація найманої праці в рамках ринкової економіки, є особливо актуальним.

Принцип договірного визначення трудової функції працівника визначається конституційним правом громадян — правом на працю, основна сутність його закріплена у ст. 43 Конституції України, згідно з якою кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку працівник вільно обирає або на яку вільно погоджується. Змістом права на працю є єдність наступних можливостей громадянина як суб'єкта трудового права:

1) одержати роботу і бути працівником у фізичної чи юридичної особи — роботодавця, а сприяння держави цьому через службу зайнятості — це гарантія цього права;

2) одержати відповідну за спеціальністю, кваліфікацією і оплатою праці роботу;

3) обирати вільно рід занять, професію, укласти трудовий договір про роботу на виробництві;

4) реалізувати свої здібності у безпечних для здоров'я умовах праці;

5) при безробітті одержати від державної служби зайнятості певну матеріальну і моральну допомогу у вигляді допомоги, компенсацій, стипендій (при перенавчанні);

6) вимагати через відповідний орган, включаючи суд, поновлення порушеного права на працю як при прийнятті на роботу, так і при переведенні на іншу роботу чи звільненні.

Однією з форм реалізації права на працю є укладення трудового договору, при якому реалізується також право працівника на вибір професії, роду трудової діяльності.

Проблемі визначеності трудової функції присвячували свої праці В. М. Догадов, Д. О. Карпенко, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева. Однак не зважаючи на те, що це питання було предметом дослідження багатьох учених, актуальність його сьогодні є очевидною. Адже лише та робота, яка відповідає здібностям та покликанню працівника, є найбільш високопродуктивною і відповідає інтересам як самого працівника, так і роботодавця та, відповідно, суспільства в цілому. Водночас нез'ясованими залишаються питання переліку умов визначеності трудової функції, можливість визначення конкретної кількості посад, їх найменування, обсягу робіт конкретного виробництва у централізованому порядку чи самим роботодавцем тощо.

Запропонована стаття ставить за мету з'ясувати прояв принципу договірного визначення трудової функції працівника в системі принципів трудового права України в умовах ринкової економіки.

При написанні цієї статті були поставлені такі завдання: розкрити зміст принципу договірного визначення трудової функції працівника у трудовому законодавстві України; з'ясувати його співвідношення із принципом свободи трудового договору.

Договірна форма залучення до праці найбільш повно опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу у виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей.

При укладенні трудового договору між роботодавцем та найманим працівником останній зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, тобто не будь-яку роботу, а лише ту, яку сторони обумовили та погодили при укладенні трудового договору.



Характер виконуваної роботи повинен відповідати спеціальності, кваліфікації, професії працівника, тобто тим основним властивостям, якими володіє працівник при укладенні трудового договору. Саме завдяки професії, спеціальності, кваліфікації працівник може претендувати на відповідну посаду чи бути допущений до виконання певної роботи. Однак ці властивості, якими наділений працівник, у визначених законом випадках повинні бути підтверджені відповідними документами (наприклад, професія лікаря, водія, судді тощо). При цьому обумовлену у трудовому договорі роботу працівник повинен виконувати особисто і не передоручати її іншій особі. Безперечно, у виняткових випадках передоручення іншій особі можливе, але лише при прямому застереженні такого права у чинному законодавстві. Поряд із цим роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Таке порушення з боку роботодавця дає право працівникові відмовитися від виконання роботи, що не передбачена трудовим договором, погодженим і укладеним сторонами, і така відмова не може розцінюватись як порушення і бути підставою для його звільнення. При цьому доречно зауважити, що заборона вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором, не скасовує права сторін за взаємною згодою змінити умови трудового договору, у тому числі трудову функцію. Правом же роботодавця виступає вимога до працівника про виконання останнім роботи відповідно до його кваліфікації, спеціальності, професії, яка обумовлена у трудовому договорі. З'ясування кваліфікації працівника дає можливість роботодавцю конкретно визначити працівникові роботу відповідної складності і розмір тарифної ставки. Водночас при укладенні трудового договору такі показники, як професія, спеціальність, кваліфікація не завжди можуть братись до уваги (робота двірника, вантажника тощо), але при цьому сам вид роботи (посади) повинен бути обов'язково зазначений у трудовому договорі.

Обов'язок виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, передбачає погодження питання, яку саме роботу має виконувати працівник, що дає можливість для застосування суміщення професій (посад). Виходячи зі змісту ст. 21 КЗпП України, не можна стверджувати, що працівник завжди виконує роботу за професією, спеціальністю. Тобто, він може виконувати роботу за кількома професіями, спеціальностями.

Кваліфікація, спеціальність, професія визначаються відповідно до Класифікатора найменування посад чи виконуваних робіт. Необхідність виконання певної роботи, наявність відповідних посад зумовлена потребами досягнення мети підприємницької діяльності роботодавця. Саме роботодавець зацікавлений у використанні конкретних видів робіт та кількості посад стосовно конкретного виробництва. І тут, як слушно зазначають Н. В. Болотіна та Г. І. Чанишева, повинні бути розширені права роботодавця і працівника як сторін трудового договору. За загальним правилом роботодавець має право самостійно, відповідно до потреб конкретного виробництва визначати кількість, найменування посад, обсяг робіт. Для такого висновку, вказують далі автори, є легальна основа, адже в ст. 21 КЗпП розширене поняття трудової функції, під якою розуміється "робота, визначена угодою" сторін трудового договору. Це означає, що конкретний обсяг і вид роботи може бути будь-яким і виходити за межі вказаних нормативно-правових актів. У такому разі права й обов'язки працівника щодо конкретної роботи повинні бути письмово закріплені у трудовому договорі<sup>1</sup>. Отже, необхідно відмітити особливу роботодавчу трудову правосуб'єктність, яка полягає у тому, що роботодавці самі вирішують, скільки і яких працівників прийняти для забезпечення виконання роботи.

Таким чином, визначеність трудової функції виражається у тому, що працівник повинен виконувати роботу, визначену у трудовому договорі. При цьому посада (вид роботи) виступають домінуючими чинниками при укладенні трудового договору. Зміна трудової функції, яка передбачена трудовим договором, пов'язана переважно з переведенням на іншу роботу. Тому таке велике значення мають положення, сформульовані у ст.ст. 31-35 КЗпП України. Так, у ст. 31 КЗпП закріплено, що власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Конкретизація цієї заборони для роботодавця зафіксована, по-перше, у понятті "переведення на іншу роботу" і, по-друге, у процедурних нормах такого переведення: загальних й спеціальних.

<sup>1</sup> Трудове право України: Підруч. / За ред Н. В. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2000. — С. 167.



Переведенням на іншу постійну роботу є, по-перше, доручення працівникові трудової функції, яка не відповідає тій, що була передбачена трудовим договором, по-друге, доручення роботи, при виконанні якої змінюються інші істотні умови трудового договору (умови і розмір оплати праці, режим роботи, місце роботи). Відповідно не буде вважатися переведенням на іншу постійну роботу і не потребує згоди працівника, якщо воно відбувається в тій же організації, в другий структурний підрозділ цієї організації в тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі чи агрегаті, якщо це не передбачає зміну трудової функції.

Загальною умовою переведення на іншу роботу є обов'язкова згода працівника як на переведення на тому ж підприємстві, так і на переведення на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, на якому зайнятий працівник.

Слід зазначити, що в окремих випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові перевід на іншу роботу. Такий обов'язок може виникнути, наприклад, при скороченні штату, якщо є інша робота, або у випадках, якщо працівник за результатами атестації визнаний таким, що не відповідає займаній посаді через недостатню кваліфікацію чи за станом здоров'я.

Поряд із названими чинниками до змісту принципу визначеності трудової функції деякі автори відносять і таке поняття, як місце роботи. Так, А. І. Ставцева зазначала: "Відповідність характеру виконуваної роботи спеціальності і кваліфікації є вимогою принципу визначеності трудової функції. Зміст трудової функції залежить від виробничого процесу і діяльності підприємства ... Тому принцип визначеності трудової функції слід характеризувати не тільки виходячи з професії, спеціальності, кваліфікації, а й умов виробничого циклу місця роботи, кооперації і розподілу праці. Місце і рід роботи, хоча й виступають двома елементами змісту трудового договору, але настільки нерозривні і обумовлюються рівнем розвитку технічної організації праці, що їх слід включати, з нашої точки зору, у поняття визначеності трудової функції"<sup>2</sup>. На нашу думку, така позиція є дещо непереконливою. Адже трудова функція — це, перш за все, умова про роботу, визначену у трудовому договорі, яку буде виконувати працівник. І ця умова є однією з істотних умов трудового договору. Слід зазначити, що зміст трудового договору включає поряд із трудовою функцією також інші умови: режим праці, оплата праці, домовленість про місце роботи, домовленість про тривалість трудового договору. Під місцем роботи у трудовому праві розуміється певне підприємство, установа, організація, розташовані в певній місцевості й належні власникові. При цьому у трудовому договорі може конкретизуватися певний структурний підрозділ, філія, відділ тощо, де безпосередньо буде працювати працівник. Правова сутність конкретного визначення місця роботи у трудовому договорі при прийнятті працівника на роботу в тому, що у разі необхідності роботодавець може змінити це місце роботи, лише отримавши згоду працівника, оскільки така зміна місця роботи визначається законодавством не як переміщення, а як переведення. Таке переведення можливе лише за домовленістю і згодою самого працівника. У цьому випадку, як слушно зазначають автори підручника із трудового права за редакцією Н. М. Хуторян, норма ст. 32 КЗпП України, що надає право власнику переміщати працівника без його згоди, не діє, оскільки конкретизовано місце роботи за угодою сторін, тому і змінити його можна тільки за їх домовленістю<sup>3</sup>.

Отже, умова про місце роботи — це одна з умов трудового договору, це тільки зв'язок із трудовою функцією, а не елемент змісту трудової функції. Місце роботи як трудова функція, режим роботи, оплата праці — це все окремі істотні умови трудового договору, які погоджуються між роботодавцем та працівником при прийнятті останнього на роботу.

Є. Б. Хохлов зазначає, що ступінь визначеності трудової функції працівника є показником його самостійності в процесі здійснення трудової діяльності: чим менший ступінь визначеності трудової функції, тим більш самостійний працівник в організації своєї праці<sup>4</sup>. Але погоджувати цей ступінь визначеності трудової функції належить

<sup>2</sup> Ставцева А. І. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. — М.: Юрид. лит., 1974. — С. 107.

<sup>3</sup> Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. — К.: Вид. А.С.К., 2004. — С. 249.

<sup>4</sup> Хохлов Е. Б. Об основаниях трудовых правоотношений // Правоведение. — 1994. — № 4. — С. 37.



винятково роботодавцю і самому працівникові. Так, зокрема п. 2 ст. 44 проекту Трудового кодексу України визначає, що, якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладання на працівника виконання додаткових обов'язків, без посилення інтенсивності праці. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією працівника, йому призначається доплата за домовленістю сторін. Поряд із цим як при укладенні трудового договору, так і в процесі роботи може бути обумовлено суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або зменшення обсягу роботи, виконання на рівні з основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Принцип визначеності трудової функції працівника нерозривно пов'язаний і сприяє визначеності трудового договору, оскільки трудова функція виступає головною умовою трудового договору і вона не може бути змінена в односторонньому порядку. При цьому визначеність змісту трудового договору, як пише Д. А. Колбасін, означає: 1) точне виконання встановлених у відповідному порядку умов, тобто стримування від недозволених дій; 2) їх дотримання, тобто виконання прийнятих на себе зобов'язань; 3) використання сторонами наданих прав із метою вдосконалення виконання прийнятих на себе зобов'язань; 4) застосування санкцій за невиконання прийнятих умов або зміну їх в односторонньому порядку<sup>5</sup>.

Юридичні гарантії, які забезпечують визначеність змісту трудового договору, диференціюються за етапами залежно від відносин, що виникають. Як приклад можна навести гарантії, які забезпечують реалізацію вироблених умов; їх стійкість, суворе дотримання відхилень, що допускаються законом, у випадку зміни обставин; правовий захист від незаконної зміни чи їх невиконання.

Розгляд принципу забезпечення визначеності трудової функції працівника дозволяє зробити такі висновки:

1) основним змістом цього принципу виступає умова про те, що працівник і роботодавець при укладенні трудового договору обумовлюють такий важливий чинник, як вид роботи, яку буде виконувати працівник;

2) трудова функція належить до істотних умов трудового договору, і вона не може бути змінена в односторонньому порядку;

3) умова про місце роботи поряд із трудовою функцією є необхідним елементом змісту трудового договору, а не змісту трудової функції;

4) визначеність трудової функції, як принцип трудового права, забезпечується такими способами:

а) роботодавець не може вимагати від працівника виконання обов'язків, які не передбачені його трудовою функцією;

б) працівник зобов'язаний виконувати роботу відповідно до трудової функції, яка погоджена сторонами у трудовому договорі.

Працівник повинен виконувати таку роботу особисто і не передоручати її виконання іншим працівникам.

Створення в Україні засад соціально-орієнтованої економіки зумовлює необхідність напрацювання нової правової моделі забезпечення суспільних відносин у сфері найманої праці, яка б передбачала відхід від традиційного жорсткого нормативно-правового регулювання, до розширення демократичних засад правового забезпечення за рахунок забезпечення договірної правового регулювання трудових відносин. Така модель повинна також відповідати міжнародним стандартам та європейській практиці регулювання трудових відносин.



<sup>5</sup> Колбасин Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе / Под ред. В. И. Семенкова. — Мн.: Наука і техніка, 1990. — С. 129-130.