

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

ТРУДОВА ФУНКЦІЯ ПРАЦІВНИКА ЯК ОБОВ'ЯЗКОВА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ПРИКЛАДІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

М. Більдінова

*Оренбурзький інститут (філія) ФГБОУ ВПО
Московська державна юридична академія імені О.Е. Кутафіна
вул. Комсомольська, 50, 46000 Оренбург, Російська Федерація
e-mail: ysichenko89@mail.ru*

У статті визначено трудову функцію працівника та її суть як центральну та обов'язкову умову трудового договору на прикладі трудового законодавства РФ.

Ключові слова: трудова функція, трудовий договір, посада, професія, спеціальність, кваліфікація, конкретний вид дорученої роботи, переведення.

Трудова функція працівника є одним з ключових питань у науці трудового права, що має велике значення при визначенні галузевої належності тих чи інших правовідносин, що виникли в процесі використання праці.

Ключовим моментом у визначенні трудової функції працівника є розгляд основоположної дефініції трудового права – категорії трудові відносини. На думку К.Н. Гусова і В.Н. Толкунової, трудові відносини відображають характер виробничих відносин у суспільстві, оскільки є вольовою та особистісною значущістю останніх. В об'єктивно існуючі виробничі відносини громадянин вступає з власної волі. Трудові відносини громадянина з роботодавцем завжди виникають за згодою обох сторін. Вони носять особистісний характер, тобто робота виконується особою працюючим працівником [2, с. 11]. Ст. 15 ТКРФ містить законодавче визначення трудових відносин, які становлять для норм трудового права ядро предмета їх правового регулювання, на відміну від інших безпосередньо пов'язаних з трудовими відносинами. У цьому визначенні виділяють ознаки, що дають змогу відмежовувати трудові відносини від цивільних правовідносин¹, для яких визначальне значення має кінцевий результат, а не сама трудова функція. Згідно з цією статтею під трудовими відносинами розуміють відносини, що ґрунтуються на угоді між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за плату трудової функції (роботи за посадою відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності із зазначеною кваліфікацією; конкретного виду дорученої працівникові роботи), підпорядкуванні працівника правилам внутрішнього трудо-

¹ У найзагальнішій формі «цивільні правовідносини» визначаються як «засновані на нормах цивільного права майнові чи немайнові суспільні відносини, учасники яких, володіючи правовою автономією і майновою відособленістю, виступають як юридично рівні носії суб'єктивних прав і юридичних обов'язків» // Див.: Діаконов В.В. Гражданское право РФ (Общая часть) : учеб. пособие / В.В. Діаконов. – М., 2003. – С. 23.

вого розпорядку під час забезпечення роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, трудовим договором.

Матеріальний зміст трудових відносин представлено конкретним видом роботи, яку працівник внаслідок укладеного договору виконує в інтересах і під керівництвом роботодавця. Мета роботодавця, яку він переслідує, укладаючи відповідний договір, полягає в задоволенні потреби в певній роботі, необхідній для здійснюваного ним економічного або іншого виду діяльності. Своєю чергою працівник, який використовує свої здібності до роботи роботодавця переслідує мету розпорядитися своєю робочою силою з максимальною для себе вигодою у вигляді отримання заробітної плати і сприятливих умов праці². Оскільки робоча сила належить до тих благ, які невіддільні від особистості людини, то укладання такої угоди не перетворює роботодавця у власника робочої сили особи, з якою він вступив у трудові правовідносини. У цьому випадку робоча сила не може фігурувати як самостійний товар на ринку праці та предмет будь-якої угоди. Відповідно, предметом договору роботодавця з особою, що вступає з ним у трудові відносини, є не робоча сила, а певна трудова функція працівника. Ця трудова функція, по суті, є різновидом конкретної праці, яку власник відповідних здібностей до праці зобов'язується застосовувати за плату в інтересах під керівництвом і на ризик роботодавця. Та інтереси роботодавця формують виробничу сторону трудових відносин, а інтереси працівника – їх соціальну сторону. Суперечність виробничого і соціального елементів – неминуча суперечність, закладена в природі трудових відносин [6, с. 15].

Якщо буквально тлумачити ст. 15 ТК РФ можна простежити думку законодавця щодо розподілу обов'язків між сторонами трудового договору – працівником і роботодавцем так: на роботодавця покладено обов'язок щодо забезпечення: а) умов праці³, передбачених трудовим законодавством й іншими нормативно-правовими актами⁴; б) своєчасну⁵ і в повному розмірі виплату заробітної плати; на працівника

² Відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., справедливі і сприятливі умови праці включають в себе: «а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні...».

³ Згідно зі ст. 209 ТК РФ під умовами праці розуміють сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на працездатність і здоров'я людини.

⁴ Стаття 5 ТК РФ «Регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин відповідно до Конституції Російської Федерації, федеральних конституційних законів здійснюється: трудовим законодавством (включаючи законодавство про охорону праці), що складається з цього Кодексу, інших федеральних законів і законів суб'єктів Російської Федерації, містять норми трудового права; іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права: указами Президента Російської Федерації; постановами Уряду Російської Федерації і нормативними правовими актами федеральних органів виконавчої влади; нормативними правовими актами органів виконавчої влади суб'єктів Російської Федерації; нормативними правовими актами органів місцевого самоврядування ...».

⁵ Статті 21, 22 ТК РФ зазначають своєчасність виплати заробітної плати та сплати її в строки, встановлені відповідно до Трудового кодексу РФ, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, трудовими договорами. Своєчасність виплати заробітної плати закріплена

покладено обов'язки підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку та особистого виконання ним своєї трудової функції⁶.

ТК РФ визначив в ст. 56, що предметом трудового договору в частині обов'язкових умов, є обумовлена цією угодою трудова функція, а не спеціальність, кваліфікація або посада, як це було в ст. 15 КЗпП РФ 1971 р. Як наслідок, категорія «трудова функція» зі статусу суто наукової перейшла у стан легальної і визначеної кодифікованим нормативним актом [4, с. 35].

Як слушно зазначає Н.І. Дівєєва, введення в ТК РФ категорії «трудова функція» замість сталої «тріади» – посада, спеціальність, кваліфікація, зумовлено низкою причин.

По-перше, визначення праці тільки через «тріаду» має охоплює наявність і використання тарифно-кваліфікаційних довідників, що відповідають сучасним реаліям життя суспільства, однак на сьогодні користуються тарифно-кваліфікаційними довідниками, прийнятими в радянський період розвитку російської державності. Виняток становлять лише працівники бюджетної сфери.

По-друге, у зв'язку з розвитком ринкових відносин у роботодавців усіх організаційно-правових форм і форм власності з'являється потреба в суміщенні професій, за якого визначення трудової функції працівника відбувається через потребу виробництва, і нині потрібно говорити про нетипові трудові функції [1, с. 3], відмінні від їх класичного розуміння. Так на зламі ХХІ ст. з'явилися такі професії, як коучер – фахівець, що розкриває потенціал особистості співробітників компанії (зазвичай топ-менеджер), що підвищує продуктивність і ефективність праці, допомагає розвитку здібностей здійснювати рух в потрібному темпі і напрямку, що приводить в дію системи мотивацій людини; асистент (англ. – assistant) – помічник (частіше визначається як особистий помічник), який не лише організовує роботу керівника фірми, але й є своєрідним посередником, який проводить безпосередньо переговори від імені особи, яку представляє, вирішує практичні питання, що стосуються його сфери знань та ін.

І, врешті, по-третє, як слушно зазначає Е.Б. Хохлов, вказівка в трудовому договорі на професію, спеціальність і кваліфікацію, або посаду – найпростіший спосіб визначення трудової функції, коли праця є деперсоніфікованою [8, с. 45].

Деперсоніфікованість праці полягає у відсутності тісного зв'язку між змістом праці і особистими якостями конкретного працівника. А їх облік потребує конкретизації прав і обов'язків працівника в договорі під час визначення трудової функції та інших істотних умов, наприклад, оплати праці, пільг і переваг [4, с. 36].

Керуючись легальним визначенням трудової функції, закріпленим в ст. 15 ТК РФ, під нею розуміють:

також і в ст. 56 ТК РФ, що встановлює визначення трудового договору. Все це вказує на те, що законодавець приділяє особливу увагу до строків виплати заробітної плати. Це отримало розвиток, в тому числі в ст. 136 ТК РФ, що визначає порядок, місце і строки виплати заробітної плати. В абз. 6 ст. 136 ТК РФ, зазначено, що заробітна плата виплачується не рідше ніж кожні півмісяця на день, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, трудовим договором. Крім цього, в абз. 7 ст. 136 ТК РФ визначено, що для окремих категорій працівників федеральним законом можуть бути встановлені інші строки виплати заробітної плати.

⁶ Винятком щодо особистого виконання трудової функції є виконання роботи надомниками, які згідно зі ст. 310 ТК РФ можуть виконувати роботу, зумовлену трудовим договором, за участю членів родини.

1) будь-яка робота на певній посаді⁷, відповідно до штатного розкладу, професії⁸, спеціальності⁹, із зазначенням кваліфікації¹⁰;

2) конкретний вид роботи¹¹, яка доручається, проте, закон нічого не говорить, що власне необхідно розуміти під конкретним видом робіт. Очевидно, що йдеться про роботу, яка не входить у зміст роботи на тій чи іншій посаді, професії або спеціальності, вона не передбачена тарифно-кваліфікаційним довідником, наприклад, праця сезонних працівників. Самостійно угодою сторін визначається також трудова функція працівника у випадках, передбачених ч. 2 ст. 285 ТК РФ, коли особам, які працюють за сумісництвом з погодинною оплатою праці, встановлюються нормовані завдання, а оплата праці встановлюється за кінцевими результатами за фактично виконаний обсяг робіт.

Трудова функція, за своєю суттю, є змістом конкретної посади, професії, спеціальності, представляючи свого роду їх «начинку» [7, с. 67] з урахуванням кваліфікаційних характеристик, і в той же час вона є відображенням розвитку локальної нормотворчості роботодавця, оскільки завжди визначається угодою сторін трудового договору, відповідно до посадових інструкцій, які є локальними нормативно-правовими актами.

Не викликає сумніву, що трудова функція працівника є основою трудових відносин, на яку спираються всі інші елементи трудових зв'язків, оскільки саме вона окреслює коло обов'язків, які повинен виконувати працівник. На підставі вищевикладеного можна виявити роль трудової функції в правовому регулюванні трудових відносин.

Звертаючись до ТК РФ, варто звернути увагу, що ст. 60 ТК РФ забороняє вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, окрім випадків, передбачених цим Кодексом та іншими федеральними законами. Інакше кажучи, працівник зобов'язаний виконувати свою трудову функцію, обумовлену трудовим договором, укладеним між ним і роботодавцем.

Трудова функція має важливе значення при вирішенні питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді накладення такого дисциплінарного стягнення, як «звільнення». Так, відповідно до ч. 1 ст. 192 ТК РФ, однією з підстав притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є

⁷ Словник російської мови С.І. Ожегова визначає посаду як «службовий обов'язок, службове місце» // Див.: Словарь русского языка : ок. 57000 слов / под ред. С.И. Ожегова. – 18-е изд. – М. : Рус. яз., 1987. – С. 123.

⁸ «Професія (лат. *professio* – офіційно вказане заняття, спеціальність, від *profiteer* – оголошую своєю справою) – рід трудової діяльності (занять) людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки, досвіду роботи» // Див.: Довба А.С. Большая советская энциклопедия : в 30 т. – М. : «Советская энциклопедия», 1969. – С. 675.

⁹ Орловський Ю.П. зазначає, що спеціальність – вид професійної діяльності, удосконаленої шляхом спеціальної підготовки; певна сфера праці, знання // Орловский Ю.П. Трудовое право России / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М. : Инфра-М, 2008. – С. 70.

¹⁰ Орловський Ю.П. визначає кваліфікацію як «рівень підготовленості, майстерності, ступінь придатності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначаються розрядом, класом, званням та іншими кваліфікаційними критеріями. Показником, який визначає рівень кваліфікації працівника, є кваліфікаційний розряд, який встановлюється з урахуванням складності, відповідальності та умов роботи на підставі тарифно-кваліфікаційного довідника» // Орловский Ю.П. Трудовое право России / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М. : Инфра-М, 2008. – С. 71.

¹¹ «Під конкретним змістом трудової функції необхідно розуміти конкретні дії (операції, маніпуляції), які працівник зобов'язується виконувати в силу укладеного трудового договору. Хоча вказівка в трудовому договорі на посаду, спеціальність чи професію є простим і зручним способом визначення трудової функції, його застосування можливе, якщо праця носить «персоніфікований», як його визначив Є.Б. Хохлов, характер, тобто, не пов'язаний безпосередньо з особистісними якостями працівника» // Див.: Трудовое право России : учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2003. – С. 266.

невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, які часто мають пряме відношення до трудової функції. Водночас, згідно з п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, однією з підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця є неодноразове невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків, якщо він має дисциплінарне стягнення. Законодавець також передбачив, що трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у разі одноразового грубого порушення працівником трудових обов'язків, зокрема: у разі появи працівника на роботі (на своєму робочому місці або на території організації – роботодавця або об'єкта, де за дорученням роботодавця працівник повинен виконувати трудову функцію) у стані алкогольного, наркотичного або іншого токсичного сп'яніння (підп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; а також за розголошення таємниці, яка охороняється законом, що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків (підп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Визначення трудової функції працівника також важливо у разі зміни визначених сторонами умов трудового договору, в частині переведення працівника на іншу роботу. Згідно зі ст. 72.1 ТК РФ переведення на іншу роботу – постійна або тимчасова зміна трудової функції працівника та (або) структурного підрозділу, в якому працює працівник (якщо структурний підрозділ було зазначено в трудовому договорі), при продовженні роботи у того ж роботодавця, а також переведення на роботу в іншу місцевість разом з роботодавцем. Переведення на іншу роботу допускається лише з письмової згоди працівника, окрім випадків, передбачених частинами другою і третьою ст. 72.2 ТК РФ¹².

Визначення трудової функції працівника важливо для роботодавця з метою отримання інформації про здоров'я працівника, що підлягає охороні з боку держави. Згідно з ч. 1 ст. 88 ТК РФ роботодавець має право запитувати про стан здоров'я працівника, в частині, що стосується лише тих відомостей, які стосуються до питання про можливість виконання працівником своєї трудової функції.

Крім того, трудова функція працівника дає підстави визначити правомірність укладення з працівником договору про повну матеріальну відповідальність. Відповідно до постанови Уряду РФ від 14.11.02 № 823 «Про порядок затвердження переліків посад і робіт, що замінюються або виконуються працівниками, з якими роботодавець може укладати письмові договори про повну індивідуальну та колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, а також типових форм договорів про повну матеріальну відповідальність» були розроблені та затверджені Переліки посад і робіт, що замінюються або виконуються працівниками, з якими роботодавець може укладати письмові договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність за недостачу довіреного майна, типові форми договору про повну індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, а також

¹² У разі катастрофи природного або техногенного характеру, виробничої аварії, нещасного випадку на виробництві, пожежі, повені, голоду, землетрусу, епідемії чи епізоотії і в будь-яких виняткових випадках, що ставлять під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього населення або його частини, працівник може бути переведений без його згоди на строк до одного місяця на не обумовлену трудовим договором роботу у того ж роботодавця для запобігання зазначених випадків або усунення їх наслідків. Переведення працівника без його згоди на строк до одного місяця на не обумовлену трудовим договором роботу у того ж роботодавця допускається також у випадках простою (тимчасового призупинення роботи з причин економічного, технологічного, технічного або організаційного характеру), необхідності запобігання знищення або псування майна або заміщення тимчасово відсутнього працівника, якщо простій чи необхідність запобігання знищення або псування майна або заміщення тимчасово відсутнього працівника викликані надзвичайними обставинами, зазначеними у частині другій цієї статті. Переведення на роботу, що потребує нижчої кваліфікації, допускається тільки з письмової згоди працівника (ст. 72.2 ТК РФ).

типові форми договорів про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність за нестачу довіреного працівникам майна. Як наслідок, працівник не може бути притягнений до повної матеріальної відповідальності у випадках виконання або невиконання трудових обов'язків, що виходять за рамки його трудової функції.

Так визначення трудової функції працівника є не тільки базовим елементом усіх трудових зв'язків, але і проявом специфіки методу трудового права РФ. Зміна трудової функції робить прямий вплив на нормальне функціонування трудових відносин і цей факт зумовлює важливість її подальшого детального дослідження не тільки на національному, але й на міжнародному рівнях.

Список використаної літератури

1. *Архипова О.А.* Трудовая функция работника: правовые вопросы : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право ; Право социального обеспечения» / О.А. Архипова. – Томск : Томский государственный университет, 1999. – 26 с.
2. *Гусов К.Н.* Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова – М. : ТК Велби : Проспект, 2006. – 496 с.
3. *Диаконов В.В.* Гражданское право РФ (Общая часть) : учебное пособие / В.В. Диаконов. – М., 2003. – 489 с.
4. *Дивеева Н.И.* Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике / Н.И. Дивеева // Трудовое право. – М. : Интел-Синтез, 2004. – № 12. – С. 35–37.
5. *Довба А.С.* Большая советская энциклопедия : в 30 т. – М. : «Советская энциклопедия», 1969. – С. 675.
6. *Зайцева О.Б.* Трудовое право России : учебный курс для студентов юридических вузов / [О.Б. Зайцева, О.П. Беребина, Ю.С. Черепанцева]. – Оренбург : ООО «Агентство Пресса», 2009.
7. *Костян И.А.* Трудовая функция работника / И.А. Костян // Журнал «Кадровик». – 2007. – № 3 – С. 6–21.
8. *Маврин С.П.* Трудовое право России : учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., Юристъ, 2002. – 560 с.
9. *Орловский Ю.П.* Трудовое право России / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М. : Инфра-М, 2008. – 608 с.
10. Словарь русского языка : ок. 57000 слов / под ред. С.И. Ожегова. – 18-е изд. – М. : Рус. яз., 1987. – 795 с.

ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ РАБОТНИКА КАК ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ПРИМЕРЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

М. Бильдинова

*Оренбургский институт (филиал) Московской государственной
юридической академии имени О.Е. Кутафина
ул. Комсомольская, 50, 46000 Оренбург, Российская Федерация*

В статье определено сущность трудовой функции работника как центрального и обязательного условия трудового договора на примере трудового законодательства РФ.

Ключевые слова: трудовая функция, трудовой договор, должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы, перевод.

**LABOUR FUNCTION OF EMPLOYEE AS OBLIGATORY
CONDITION OF LABOUR CONTRACT: LABOUR LEGISLATION
OF RUSSIAN FEDERATION SERVES AS AN EXAMPLE**

M. Bildinova

*Orenburg Institute (affiliate) O.E. Kutafin State Legal Academy of Moscow
Komsomol's'ka Str. 50, RU – 46000 Orenburg, Russian Federation*

The article deals with the defining of the employment function of the employee and its essence as a central and obligatory condition of the labour contract.

Key words: employment function, labour contract, position, profession, specialty, qualification, particular kind of work, transfer.

*Стаття: надійшла до редакції 06.12.2012
прийнята до друку 14.01.2013*