

Juravlev D.V. Features of functioning of central executive of Ukraine bodies as a subject administrative legal adjusting. – Article.

In this article the author's definition of the functions of the central executive bodies, their classification, the essence and meaning of the studied functions.

Key words: functions, executive, governance.

УДК 349.22

*М.Ю. Зінченко,
здобувач Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди*

**ДО ПИТАННЯ ПРО ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ
ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ**

У статті визначається місце трудової функції серед умов трудового договору. Проводиться аналіз основних наукових підходів до визначення поняття і змісту трудової функції працівників

Ключові слова: трудовий договір, трудова функція, працівник, роботодавець, професія, спеціальність, кваліфікація, посада

Право на працю є основним конституційним правом громадян України. Воно проголошене ст. 43 Конституції України [1], визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку погоджується. Право на працю реалізується різними шляхами. Одні громадяни займаються індивідуально-трудовою діяльністю, інші – створюють або влаштовуються на роботу. Переважно більшість громадян роблять останнє шляхом укладення трудового договору як наймані працівники.

Для реального здійснення права на працю держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб. Влаштування на роботу є одним із життєвих рішень, що доводиться приймати майже кожній людині хоча б один раз у житті. І від того, наскільки вибір роботи є вдалим, залежить зміст життя конкретної людини. Але це не означає, що проблема вибору професії та місця роботи носить особливий характер. У вирішенні цієї проблеми зацікавлене також суспільство, оскільки чим повніше використовуються особливості та знання кожного працівника, тим вище ефективність праці, більше простору для подальшого розвитку особи.

Як юридичний факт договір належить до числа правомірних дій, що спрямовуються його учасниками на виникнення, змінення або припинення

правових відносин. Будь-який договір є угодою не менш як між двома сторонами.

У ст. 21 КЗпП України [2] дається легальне визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором або угодою сторін.

Працівник укладає трудовий договір з власником тоді, коли останній безпосередньо управляє, але не можна погодитись з тим, що уповноважений власником орган на управління майном і виробничим процесом виступає стороною трудового договору, особливо тоді, коли праця застосовується на засобах виробництва державної власності. Влаштуючись на роботу, працівник укладає трудовий договір не з державою як власником і не з уповноваженою службовою особою, що управляє підприємством, яке само перебуває з власником у відносинах найму поряд з іншими найманими працівниками, а із створюваним власником підприємством як юридичною особою.

Трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає і обсяг кореспондуючих прав та обов'язків сторін (виконувати роботу, виплачувати заробітну плату), регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин (дотримуватись правил внутрішнього розпорядку, забезпечувати належні умови праці).

За допомогою погодженого з власником або уповноваженим ним органом волевиявлення і самозобов'язання працівника абстрактні права і обов'язки, що впливають з права на працю, перетворюються у конкретні права і обов'язки з трудових відносин між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

Трудова функція – це коло трудових прав 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.

Однією з необхідних умов трудового договору є визначення трудової функції. У трудовому законодавстві термін «трудова функція» не вживається, але у науковій літературі фахівці почали застосовувати це поняття як самостійну правову сутність.

Питання про трудову функцію вирішувалося по-різному на певних етапах історичного розвитку держави.

Так, у ст. 27 КЗпП 1922 р. [3] передбачалось, що трудовий договір є угодою двох або більшого числа осіб, за якою одна сторона (найнятий) надає

свою робочу силу іншій (наймачеві) за плату. Статтею 36 КЗпП встановлювалося, що наймач не може вимагати від найнятого роботи, що не стосується того виду діяльності, для якої його найнято. Ця стаття вже дещо конкретизує зміст трудової угоди, зводячи його до певного виду діяльності. Названий Кодекс має на увазі не взагалі якусь роботу, а саме певної кваліфікації. Так, у ч. 2 ст. 36 КЗпП передбачалося: коли у підприємства тимчасово немає роботи, для якої запрошено найнятого, наймач має право перевести його на іншу, відповідну його кваліфікації. Він же передбачав відносини, що виникають у процесі регулювання живої праці. Якщо зміст відносин між суб'єктами зводився лише до результатів праці і не торкався її процесу, такі відносини не визнавалися трудовими. Вони були предметом цивільного права.

В Основах законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю затверджених Законом СРСР 15 липня 1970 р. [4], законодавець вже відмовився від термінів про надання робочої сили. У ст. 8, яка має назву «Сторони і зміст трудового договору» вказувалося, що трудовий договір – це угода між працюючим і підприємством, установою, організацією, за якою він зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а підприємство зобов'язується виплачувати працюючому заробітну плату і забезпечувати її умови, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Як бачимо, з переходом до нових соціально-економічних умов у суспільстві змінюється визначення трудового договору і його зміст. Після прийняття Основ у всіх кодексах про працю було відтворено це визначення, а саме: трудовий договір є угодою про виконання не взагалі будь-якої роботи, а такої за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Даний підхід до визначення трудової функції забезпечував працівникам певні гарантії, обумовлені розподілом праці. Кожен працюючий готується до майбутньої діяльності, набуває певних знань, навичок, умінь. Підготовка здійснюється у різних формах, але за певними професіями, спеціальностями, а тому і працювати слід за певною спеціальністю, кваліфікацією та посадою.

Після 1990 р., коли почали впроваджуватися ринкові відносини в економіці й інших сферах народного господарства, до КЗпП України вносяться зміни, які відповідають ринковим механізмам. Зокрема, до ст. 21 КЗпП, що має назву «Трудовий договір» вносяться 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 вилучене і замінене словом «робота». У ст. 26 КЗпП «Випробування при прийнятті на роботу» підкреслюється, що випробування може встановлюватися угодою сторін з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Якщо звернемось до інших статей КЗпП, то виявимо, що в багатьох з них йдеться про виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Так, у ст. 42-1 КЗпП «Переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу» закріплюється, що працівник має право на поворотне прийняття

на роботу за умов, якщо власник провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Статтею 104 КЗпП передбачено, що при виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою, вищої кваліфікації. У деяких статтях Кодексу згадується про виконання робіт за певними розрядами, а останній також свідчить про певну кваліфікацію.

З наведеного вбачається, що хоча у ст. 21 КЗпП і не йдеться про виконання роботи за певною спеціальністю і кваліфікацією, але фактично роботодавці наймають працівників для виконання робіт саме для цього. На мою думку спроба законодавця легально відійти від спеціальностей і кваліфікації не є вдалою. Вважаючи: в сучасних умовах слід повернутися до попередньої редакції ст. 21 Кодексу і передбачити, що трудовий договір є угодою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Такий висновок підтверджується і тим, що у Державному класифікаторі професій йдеться, що записи про роботу на підприємствах, в установах, організаціях заносяться у встановленому порядку відповідно до професійних назв передбачених у Додатках А і Б. Від назв, вказаних у них, можуть утворюватись похідні назви робіт та посад з доданням уточнювальних слів (наприклад провідний, головний, молодший, змінений, перший тощо). Якщо з'являються нові професії й спеціальності, до класифікатора професій слід внести зміни і доповнення.

У ст. 57 Трудового кодексу Російської федерації [5, с. 35] передбачено, що обов'язковою для включення в трудовий договір є умова про трудову функцію. Якщо відповідно до федеральних законів, виконання робіт за певними посадами, професіями, спеціальностями зв'язано надання компенсації та пільг або наявність обмежень, то ці посади, професії, спеціальності та кваліфікаційні вимоги до них повинні відповідати найменуванням і вимогам, вказаним у кваліфікаційних довідниках, затверджених у порядку, встановленому урядом Російської Федерації.

А в ст. 19 Трудового кодексу Республіки Білорусь [6, с. 13] визначено, що трудовий договір повинен містити як обов'язкову умову відомості про трудову функцію (робота по одній або декількох професіям, спеціальностям, посадам із вказівкою кваліфікації відповідно до штатного розпису наймача.).

Як вбачає О. Гевел, в сучасних умовах слід повернутися до попередньої редакції ст. 21 КЗпП України і передбачити, що трудовий договір є угодою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою [7, с. 86]. Погоджуючись з даною пропозицією, вважаємо, що зміни доцільно внести до ст. 21 КЗпП України для того, щоб при укладенні трудових договорів для працівників і власників підприємств було чітко визначена трудова функція працівника і в подальшій роботі не виникало спірних питань відносно неточностей при укладенні трудового договору.

Досліджуючи питання трудової функції працівників підприємств, установ та організації, О. Гевел звертає увагу на трудову функцію службовців органів державної служби, які, на жаль, чіткої регламентації в нормах законодавства про державну службу не мають. У статтях 25 та 26 Закону України «Про державну службу» [8] йдеться про класифікації категорій та ранги державних службовців, тобто виконання своїх трудових функцій буде обумовлене посадою, відповідно до категорії та рангу.

Зауважимо, що до трудової функції окремих категорій працівників може відноситися також і специфіка професійної діяльності. Так, наприклад, у системі юстиції існують різновиди професій суддів, прокурорів, слідчих і адвокатів, які виконують свої функції на робочих місцях відповідно до своєї професійної діяльності.

Як зазначалося вище, чинне законодавство не містить визначення поняття «трудова функція». Проте ми його використовуємо, розуміючи під ним сукупність обов'язків певного працівника за посадою, яку він обіймає (роботою, яку виконує). Вказане поняття міститься у проекті Трудового кодексу України [9], хоча визначення його там також немає. У ст. 21 КЗпП говориться, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Тобто у трудовому договорі має бути визначена трудова функція конкретного працівника. Цілком зрозуміло, що працівник може відмовитися від виконання обов'язків, що виходять за межі його трудової функції, а роботодавець не має права вимагати їх виконання. У ст. 31 Кодексу про це якраз і йдеться.

Обов'язковими (необхідними) умовами (без яких трудовий договір не може бути укладений) трудового договору, за проектом КЗпП, є взаємне волевиявлення сторін про: прийняття на роботу; місце роботи; час початку дії трудового договору та його строки; трудову функцію; умови оплати праці.

Проект Кодексу вперше використовує поняття «трудова функція» нарівні з такими давно відомими в законодавстві про працю термінами, як «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада».

Професія відбиває родовий або галузевий поділ праці й характеризує широкую сферу діяльності, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності. Спеціальність – більш вузька царина діяльності в межах конкретної професії. Вона є основною ознакою, властивою трудовій функції працівника, оскільки містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями зі специфічною роботою в умовах певного виду діяльності [10, с. 15]. Спеціальність є складником професії й теж відтворює поділ праці, але їй притаманно відносно менший обсяг знань і практичних навичок. Вона становить собою сукупність

набутих працівником шляхом спеціальної підготовки й досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах тієї чи іншої професії. Оскільки роботи за одними й тими ж професіями і спеціальностями є різними за своєю складністю, застосовується категорія «кваліфікація працівника». Кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки, і, в цілому, має відповідати колу і складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з конкретною галуззю знань, використовуваними інструментами й устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, чи послугами, що надаються. Посада характеризується колом службових обов'язків, посадових прав і відповідальності, яка покладається на працівника внаслідок невиконання цих обов'язків [11, с. 13]; фактично – це службове положення працівника, зумовлене колом його прав і обов'язків і характером відповідальності.

Визначеність трудової функції – один із головних принципів трудового права. Вона дає конкретне уявлення про коло обов'язків працівника, за межі якого роботодавець виходити не вправі. В.В. Гончарук справедливо підкреслює, що принцип визначеності адресовано обом сторонам трудового правовідношення, але методи його впливу на кожну зі сторін і способи його здійснення відрізняються залежно від суб'єкта правовідношення. Що стосується роботодавця, то дія даного принципу має імперативний характер, зумовлює певного роду правові обов'язки. Для працівника ж неотримання цього принципу зазвичай не тягне за собою будь-яких правових санкцій [12, с. 22].

Розкриваючи зміст праці керівника підприємства, трудова функція припускає наявність у нього певних ділових якостей і особистісних характеристик. Під діловими якостями працівника розуміють його здатність виконувати визначену трудову функцію з урахуванням його якостей професійно-кваліфікаційних (професії, спеціальності, кваліфікації, посади), а також особистісних (стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи з даної спеціальності або в даній галузі).

На думку В.А. Глозмана, трудова функція – це органічне поєднання об'єктивних і суб'єктивних чинників, природою яких є ділові якості працівника. Науковець вирізняв її об'єктивну й суб'єктивну сторони: об'єктивна – це встановлені державою стандарти й еталони, що регламентують професійно-кваліфікаційні та інші характеристики виробництва; суб'єктивна сторона виражається в наявності у працівника відповідних навичок, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки для роботи за певного роду професією, спеціальністю чи на певній посаді, а також особистісних якостей працівника [13, с. 77, 78].

Вважаємо, що слід погодитися з О.С. Горячевим, що трудову функцію можна визначити, взявши до уваги існування її об'єктивної й суб'єктивної сторін: трудова функція, як юридична категорія, є договірним обов'язком працівника виконувати на вимогу й під контролем роботодавця, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку системи робочих рухів,

прийомів, операцій, обумовлених технологічним процесом підприємства (об'єктивна сторона), з урахуванням його особистісних професійних можливостей, тобто знань, умінь і навичок (суб'єктивна сторона) [14, с. 81].

Об'єктивна сторона визначається технологічним процесом, тому вона змінюється залежно від вдосконалення діяльності підприємства. Що стосується керівника організації, то можна вести мову навіть про існування процесу самовдосконалення трудової функції, що пояснюється високим рівнем організаційної самостійності його праці. Однак у процесі самостійної зміни своєї трудової функції керівник не повинен розширювати межі своєї компетенції, бо це є перевищенням службових повноважень або зловживанням ними й може кваліфікувати як дисциплінарне правопорушення чи навіть злочин. Отже, трудова функція потребує періодичного уточнення, що зумовлено її динамічним характером. Суб'єктивна сторона також перебуває в постійній зміні, тому що працівник удосконалюється, здобуває додаткову кваліфікацію, досвід і знання. Історично процес розвитку трудових відносин характеризується зміною наголос з об'єктивної сторони трудової функції на суб'єктивну, що можна пояснити підвищенням складності роботи і збільшення значення рівня професійної підготовленості працівника. Трудову функцію керівника підприємства, як і будь-якого працівника, праця якого тісно пов'язана з особистими якостями, необхідно доповнити основними напрямками його діяльності, а також переліком його прав та обов'язків. Переходячи до її вивчення, слід з'ясувати основні напрямки діяльності керівника, а також проаналізувати сукупність трудових прав та обов'язків. Дослідження об'єктивної частини трудової функції дозволить сформулювати вимоги до суб'єктивного її складника, навести перелік та опис необхідних особистих якостей керівника.

Література:

1. Конституція України: прийн. на 5-й сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
3. Кодекс законів про працю УРСР: затв. постановою ВУЦВК від 02.12.1922 р. // Зб. Законів УСРР. – 1922. – №52. – Арт. 751.
4. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: утв. Законом СССР от 15.07.1970 г. // Ведом. Верхов. Совета СССР. – 1970. – №29. – Ст. 265.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г., №197-ФЗ.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г., №296-З.
7. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення // Право України. – 2002. – №4. – С. 89-93.
8. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., №3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №52. – Ст. 490.

9. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009 р.) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua
10. Бойко М.Д. Трудовий договір: теорія і практика: навч.-практ. посіб. – К.: Атіка, 2009. – 308 с.
11. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. – М.: Юрид. – лит., 1986. – 96 с.
12. Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 // Харків. нац. ун-т внутр. справ – Х., 2009 – 188 с.
13. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технологического прогресса. – Минск: Изд-во БГУ, 1978 – 96 с.
14. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / СПб гос. ун-т. – СПб, 2005 – 197 с.

Зинченко М.Ю. К вопросу об основных подходах к определению юридической природы трудовой функции работника

В статье определяется место трудовой функции среди условий трудового договора. Проводится анализ основных научных подходов к определению понятия и содержания трудовой функции работников

Ключевые слова: трудовой договор, трудовая функция, работник, работодатель, профессия, специальность, квалификация, должность

Zinchenko M.Yu. To the question about the basic going near the decision of legal nature of labour function of worker

In the scientific article the location of labour function is determined among the conditions of the labour agreement. The analysis of the basic scientific going is conducted near the decision of concept and maintenance of labour function of workers

Key words: labour contract, labour function, worker, employer, profession, speciality, qualification, position

УДК 343.9

*М.І. Зубрицький,
старший помічник Генерального прокурора України*

ТАКТИКА І МЕТОДИКА ЗДІЙСНЕННЯ ПРОКУРОРСЬКОГО НАГЛЯДУ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНІВ ПІД ЧАС РОЗКРИТТЯ ТА РОЗСЛІДУВАННЯ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ЖИТТЯ ОСОБИ

В статті сформульовано поняття «тактика та методика здійснення прокурорського нагляду за додержанням законів під час розкриття та розслідування злочинів проти життя особи», визначено основні тактичні прийо-