

УДК 349.2

Коваленко Руслан Іванович,
кандидат юридичних наук, провідний фахівець
Центру проблем імплементації
європейського соціального права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ДОСВІД КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКА

У статті досліджено питання регулювання трудової функції працівника з урахуванням досвіду країн Європейського Союзу. Також проаналізовано основні нормативно-правові акти відповідних країн, у яких висвітлено основні аспекти трудової функції в межах трудового договору.

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

Kovalenko R. The experience of EU countries in the sphere of regulation of the labor function of the employee

The article studies the regulation of employee work function on the experience of the European Union. Also it analyzes the main regulations of the respective countries in which highlights the main aspects of work functions within the employment contract.

Key words: labor contract, labor function, profession, specialty, qualification, position.

Коваленко Р.И. Опыт стран европейского союза в регулировании трудовой функции работника

В статье исследовано вопросы регулирования трудовой функции работника с учётом опыта стран Европейского Союза. Также проанализированы основные нормативно-правовые акты соответствующих стран, в которых отражены основные аспекты трудовой функции в рамках трудового договора.

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

Актуальність дослідження. У кожній країні регулювання трудових відносин здійснюється по-різному. Розвиток України у контексті інтеграції до Європейського Союзу своїм змістом має забезпечення високого і стабільного соціально-економічного рівня життя населення. Чинне трудове законодавство України, що стосується регулювання трудової функції працівника, мало відповідає рівню розвитку суспільних відносин, потребує реформування, оптимізації в

наближенні до міжнародних стандартів. У світлі окресленого поглиблений аналіз міжнародно-правового регулювання трудової функції працівника набуває особливої актуальності.

Мета дослідження полягає у розкритті теоретичних та практичних аспектів регулювання трудової функції працівника.

Виклад основного матеріалу. Однією із країн яка має великий досвід в регулюванні трудових відносин є Великобританія, її законодавство почало формуватися з XIX ст. і на сьогоднішній день має досить широке коло нормативних актів, які регулюють це питання, зокрема щодо трудового договору. Країни Європейського Союзу підійшли до вирішення питань, пов'язаних з укладенням трудових договорів, зі своєрідною специфікою, яка не відображає наявність стандартного трудового договору як за змістом, так і за формою. Стаття 230 Закону про права щодо найму визначає поняття «працівник» як особу, що уклала трудовий договір або працює (а при припиненні найму, яка працювала) за ним. А трудовий договір як «договір служіння» або учнівства, виражений явним чином або що впливає з обстановки, укладений як у письмовій, так і усній формі [1].

Існує перелік обов'язкових умов договору незалежно від того, чи передбачені вони в трудовому договорі, чи ні. Такі умови передбачають собою права і обов'язки для кожної сторони договору. Перший з них – це обов'язок роботодавця забезпечити працівника роботою, за яку працівник отримуватиме заробітну плату; із цього випливає друга обов'язкова умова – це винагорода за працю, яку роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові. Крім зазначених вище обов'язків, існує обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові витрати, пов'язані з виконанням своїх обов'язків, а обов'язок працівника – чітко виконувати роботу, яка була обумовлена договором. Слід розуміти саме виконання працівником визначеної трудової функції, яка, в свою чергу, підпадає під управління і контроль роботодавця. Під цим слід розуміти, що трудова функція забезпечує ведення певного технологічного процесу [2, с. 218]. Тому можна зробити висновок, що трудова функція – є обов'язковою умовою трудового договору, але при цьому має чітко визначену мету, яка полягає у виконанні працівником поставленої роботи, яку вимагає до виконання роботодавець не залежно від рівня його підготовленості.

На відміну від законодавства Великобританії, відносно сфери трудового договору, законодавство Федеративної Республіки Німеччини регулюється як трудовим законодавством, так і нормами цивільного законодавства, такими як порядок визначення найму праці і її оплати, припинення трудових відносин – саме розділом VI «Трудовий договір» Німецького цивільного уложення 1896 р.

Важливо зауважити, що особливістю регулювання трудового договору в ФРН є свобода форми, свобода оформлення і свобода укладення трудового договору. Тому в ФРН діє принцип свободи трудового договору, який, в свою чергу, передбачає те, що в зміст трудового договору можуть включатися будь-які умови, визначені сторонами.

Згідно з німецькою теорією трудового права трудовий договір належить до різновидів приватноправових угод, що має принципове значення, так як зумовлює можливість і необхідність застосування до трудового договору норм, положень, концептуальних конструкцій, притаманних громадянському праву [3, с.40]

У ст. 11 Закону про сприяння здійсненню права на працю 1969 р., в який з часу його видання було внесено кілька десятків змін, зазначено, що трудовий договір – це добровільна угода між працівником і роботодавцем, відповідно працівник бере на себе зобов'язання працювати на певного наймача в обмін на заробітну плату і за наявності юридичного підпорядкування (залежності).

Джерелом трудового права ФРН є кодифіковані акти: Німецьке цивільне укладення, Торговий кодекс, Промисловий статут, Пруський загальний гірничий закон. Згідно з цими нормами Німецьке цивільне положення застосовуються головним чином до трудового договору. Зокрема, на трудові договори поширюється загальний принцип, відповідно до якого визнаються недійсними юридичні акти, що суперечать «добрим звичаям» (ст. 138); положення про те, що договори повинні тлумачитися на основі принципу добропорядності, з урахуванням звичаїв (ст. 157), а також численні норми, що стосуються договорів найму послуг (ст. 619-630). Торговий кодекс регулює трудові договори працівників торгівлі, торговельних представників (ст. 59-83). Ряд норм Промислового статуту (ст. 105-139) регламентує трудові договори робітників промисловості і охорону їх праці, а також договір виробничого учнівства. Пруський загальний гірничий закон (діє на всій

території ФРН) містить норми, що відносяться до трудового договору і охорони праці робітників-шахтарів [4, с. 48].

Що стосується визначення поняття «трудової функції», то воно не вживається на практиці в законодавстві ФРН, але при цьому виражається кризь призму законів, які приймаються відповідно до професії.

Суттєві відмінності існують між трудовим правом Сполучених Штатів і ФРН. Правова система США відноситься до англосаксонської системи права, тому особливістю трудового права є його джерела, структура, специфіка колективно-договірної регулювання праці, способи регулювання трудового договору і умов праці.

В американському трудовому праві науковці виділяють такі його основні інститути: правове регулювання страйків; трудовий договір; заробітна платня; робочий час і час відпочинку; охорона праці; порядок розгляду трудових спорів. Важливу увагу законодавство США приділяє саме рівності сторін при укладенні трудового договору, а також забороні дискримінації відносно умов найму та тривалості роботи.

У США велику увагу приділяють саме профспілкам, нормативна регламентація трудового договору на федеральному рівні відсутня взагалі, так як основу взаємодії працівників з роботодавцями з питання договорів становлять переговори між профспілками і роботодавцями для узгодження умов колективних договорів на рівні цілої галузі, укладення тарифних угод. [5, с. 100].

Трудове право США передбачає такі сфери правових норм: employment law (індивідуальне трудове право) і labor law (колективне трудове право). Індивідуальне трудове право являє собою сукупність правових норм, які регламентують відносини між працівником і роботодавцем, включаючи порядок укладення трудового (індивідуального) договору, теорію деліктів і теорію договору, а також велику групу правових норм, що стосуються підготовки і обговорення колективного договору, захисту від дискримінації, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, забезпечення безпеки та умов праці на робочому місці [6, с. 129-134].

За законодавством США передбачено, що можна укласти договір як колективно, так й індивідуально (найм за бажанням).

На сьогоднішній день вважається, що деяке конкретне індивідуальне трудове відношення регулюється доктриною «найму за бажанням», якщо воно, по-перше, не має строкового характеру і, по-

друге, при вступі в нього самі сторони в договірному порядку не встановили ніяких обмежень щодо підстав його припинення. У той же час, прецедентним правом деяких штатів визнається достатньою наявність однієї із умов [7, с. 907]. Визначають порядок застосування доктрини «найму за бажанням» через укладення трудового договору відносно конкретного індивідуального трудового відношення.

У США, на відміну від Великобританії, закріплення трудового договору як на федеральному і на регіональному рівні не відбулося. Але в доктрині трудового права його слід розуміти, як договір найму, що нагадує угоду між працівником і роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується в обмін на винагороду виконувати під керуванням і контролем з боку роботодавця доручену йому трудову функцію [8, с. 18].

Таким чином, можна виділити ознаки трудового договору, сторони якого самі вносять їх до переліку як обов'язкових, серед яких відображається і трудова функція.

До факторів, що відображають сприйняття сформованих відносин самими сторонами, прийнято відносити: 1) тривалий характер відносин між сторонами; 2) періодичність оплати праці працівника; 3) значущість виконуваної працівником трудової функції для ведення звичайної господарської діяльності роботодавця; 4) встановлену заборону працівникові працювати за сумісництвом; 5) заборону публічної пропозиції працівником своїх послуг; 6) наявне у роботодавця право на звільнення працівника; 7) властиве працівникові право на припинення трудових відносин за власним бажанням без будь-яких додаткових зобов'язань з його боку [9, с. 108].

Трудова функція не отримала законодавчого закріплення на відміну від таких ознак: мінімального розміру заробітної плати, максимального терміну трудового договору, порядку виплати заробітної плати, тривалості робочого часу протягом тижня, видів відпочинку, мінімальної тривалості щорічної відпустки, обов'язкової оплати понаднормових робіт, регулювання яких здійснюється законом Fair labor standards (Закон про справедливі умови праці 1938 р.).

Управління та контроль з боку роботодавця в процесі виконання працівником дорученої йому трудової функції вважається найважливішою ознакою трудових відносин. Вони лежать в основі ряду критеріїв, застосовуваних судовими органами США для визначення правової природи відносин між сторонами. Першим в хронологічному

порядку є критерій агентських відносин (common-law agency test), що набув широкого поширення починаючи з середини XIX ст. і зберіг свою значущість аж до теперішнього часу. В узагальненому вигляді його зміст зводиться до визначення особи, яка має право (right) або можливість (ability) контролювати процес виконання роботи. Якщо цією особою є передбачуваний роботодавець, існуючі між сторонами відносини визнаються трудовими [9, с. 107].

У системі права зазвичай відображається випробування в трьох випадках: а) при прийомі на роботу працівника (не для всіх категорій осіб); б) при переведенні на іншу роботу; в) у разі застосування дисциплінарного проступку. Зазвичай тривалість встановлюється від 60 до 90 днів, але це залежить від рішення роботодавця [10, с. 268].

М.В. Баглай зазначив, що приймаються на роботу ті працівники, які пройшли всі випробування на підприємстві, установі чи організації до моменту укладення трудового договору. Під час цього процесу працівникові не робиться грошова виплата. В залежності від специфіки обраної працівником діяльності на підприємстві, установі, організації встановлюються відповідні вимоги з урахуванням вимог роботодавця. Перевагу в перевірці віддають саме розумовим здібностям майбутнього працівника, фізичному стану, особистим якостям, настроям та інтересам [11, с. 169].

Тому за допомогою трудової функції, яка відіграє одну з важливих умов у трудових відносинах між працівником і роботодавцем, здійснюється виокремлення саме трудових відносин від цивільно-правових. Що це може означати? Якщо судом буде визначено, що між працівником і роботодавцем не визначено роду роботи (трудової функції), то суд може визначити цю угоду не як трудову, а як цивільно-правову.

Особливе регулювання трудових відносин здійснюється в такій країні як Франція, де встановлено, що трудовий договір підпорядковується правилами цивільного права при відсутності спеціальної регламентації в законодавстві про працю. Але у Франції діє і Кодекс праці 1973 року, який складає основу трудового законодавства. Закріплення поняття трудового договору відбулося в Цивільному кодексі Франції 1804 р., а Кодекс праці містить умови, які застосовуються для всіх видів цивільно-правових договорів.

Трудовий договір виступає як підґрунтя для ведення переговорів між суб'єктами трудової діяльності, а також встановлення обов'язкових і факультативних умов трудової угоди. Відзначається також, що трудовий договір індивідуалізує трудові правовідносини, в силу укладення трудового договору на працівника поширюються захисні норми трудового законодавства [12].

Порівнюючи законодавство двох країн, України і Франції, можна зазначити, що сукупність умов і складають зміст трудового договору, але є відповідні відмінності, які полягають у тому, що в законодавстві Франції не зазначено обов'язкових умов трудового договору. У Франції встановлено сутнісні або базові елементи, вони зазвичай виокремлюються з основних обов'язків сторін за трудовим договором, а також інші умови, які можуть включатися в зміст угоди за згодою сторін.

Термін «професійна кваліфікація» (*qualification professionnelle*) використовується в науці французького трудового права, по-перше, для визначення сукупності знань, досвіду, навичок, якими володіє працівник, необхідних йому для заняття певної посади, виконання певної роботи, по-друге, для характеристики умов трудового договору, визначаючи вид роботи, яку працівник повинен виконувати за трудовим договором, його посадові обов'язки – тобто мається на увазі трудова функція працівника. Повноваження роботодавця можуть схилитися до того, що він вправі доручити працівнику виконання тільки тих завдань, які відповідають професійної кваліфікації, при цьому кваліфікація повинна бути обумовлена при укладенні трудового договору [13]. Тому можна дійти такого висновку, що кваліфікація працівника у Франції носить договірний характер, так як під час прийому на роботу суб'єкти трудового договору самостійно встановлюють посаду, яка і визначається в письмовій угоді.

Поряд з Францією існує ряд країн, де трудова функція знайшла своє відображення на законодавчому рівні, а також зазначена як необхідна умова трудового договору. Трудовий кодекс Угорщини, прийнятий 2012 року, передбачає глава VII § 42, де зазначено, що трудовий договір – це договір, за яким працівник зобов'язується працювати під контролем роботодавця, а роботодавець, в свою чергу, виплачувати заробітну плату [14].

Висновок. Досить цінні дані отримано від практики зарубіжних країн з приводу вдосконалення і розвитку національного трудового законодавства. Більшість країн прийняли і удосконалили такий акт як

Трудовой кодекс. На наш погляд, проаналізувавши акти національного законодавства, можна сказати, що вони дещо застарілі і не в змозі регулювати сучасні правові відносини, які будуються зовсім за іншими принципами, ніж ті, що були в радянські часи.

Список використаних джерел:

1. Employment Rights Act 1996 Chapter 18 Paperback – 1 Jan 1996 by London: HMSO.
2. Насалевич Т.С. Понятие и виды работников по законодательству о труде Великобритании / Т.С. Насалевич // Право. – 2009. – № 4. – С. 215-217.
3. Чиобэникэ И. Особенности трудовых договоров в зарубежных странах / И. Чиобэникэ, А. Сосна, П. Табэрэ // Закон и Жизнь. – 2010 – № 2. – С. 39-44.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
5. Якимова И.С. Правовая природа и сущность современного трудового договора: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И.С. Якимова. – Москва, 2010. – 174 с.
6. West's encyclopedia of American law: 2nd edition / Project editors Jeffrey Lehman. San Francisco: Tomson Gale, 2005. – Vol. 4. – 526 p.
7. Прецедентное решение по делу Lytle v. Malady (Lytle v. Malady. // North Western Reporter. Second Series. – 1998. – Vol. 579. – P. 906-910.
8. Twomey D.P. Labor & Employment Law: Text and Cases. 14th ed. Mason, 2009.
9. Радевич Е.Р. Разграничение трудового договора и смежных договоров о труде в Великобритании и США / Е.Р. Радевич // Вестн. Том. гос. ун-та. – Серия: Право. – 2012. – № 4. – С. 104-109.
10. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / [под. ред. В.М. Лебедева]. – Кн. первая. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
11. Баглай М.В. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. Основные тенденции современного буржуазного трудового права: моногр. / М.В. Баглай. – М.: Наука, 1964. – 316 с.
12. Pelissier J., Supiot A., Jemmaud A. Droit du travail. Dalioz, 2002. – С. 180-181.
13. Деламотт И. Трудовой договор и технологическая эволюция во Франции. – В кн.: СССР – Франция: социологический и международно-правовой аспекты сравнительного правоведения / И. Деламотт. – М., 1987. – С. 140-150.
14. Трудовой кодекс Угорщины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001