

27. Чефранова Е.А. Механизм семейно-правового регулирования имущественных отношений супругов: монография / Е.А. Чефранова. – М.: Российская правовая акад. МЮ РФ, 2006. – 403 с.

УДК 349.226

Тиха Аліна Павлівна,
*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІН ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання трудових функцій за трудовим договором. Проаналізовані різні підходи науковців до визначення терміна “трудова функція” у юридичній науці та визначено на їх основі комплекс ознак, які характерні для правового регулювання змін трудових функцій за трудовим договором.

Ключові слова: трудова функція, трудовий договір, правове регулювання змін трудових функцій, зміни трудових функцій, суттєва зміна трудового договору.

Тихая А.П. Правовое регулирование изменения трудовых функций по трудовому договору

Статья посвящена исследованию правового регулирования трудовых функций относительно трудового договора. Проанализировано различные подходы ученых к определению термина «трудова функция» в юридической литературе и определено на их основе комплекс признаков, которые характерны для правового регулирования изменений трудовых функций относительно трудового договора.

Ключевые слова: трудовая функция, трудовой договор, правовое регулирование изменений трудовых функций, изменения трудовых функций, существенное изменение трудового договора.

Tykha A. Legal regulation of changes in labor functions under an employment contract

The article is devoted to the study of the legal regulation of labor functions in relation to the employment contract. Different approaches of scientists to the definition of the term "labor function" in the legal literature are analyzed and a set of features that are characteristic for the legal regulation of changes in labor functions relative to the employment contract is determined on their basis.

Key words: labor function, labor contract, legal regulation of changes in labor functions, changes in labor functions, a significant change in the employment contract.

Постановка проблеми. У період формування ринкових відносин особливої актуальності набуває створення механізму управління трудовим потенціалом підприємства. Від того, наскільки повно та раціонально використовується персонал на підприємствах, багато в чому залежить економічний та фінансовий стан промисловості у цілому [1, с. 102]. У зв'язку з цим роботодавцю дуже часто доводиться змінювати функції працівників, актуалізуючи їх вимогам економічної доцільності. Зважаючи на це, працівники та їхні трудові здібності, які використовуються роботодавцями як інструмент здійснення своєї економічної діяльності, в тому випадку, якщо роботодавець здійснює свою економічну діяльність ефективно, можуть динамічно застосовуватися на практиці. Цьому сприяють повноваження роботодавця, котрі є значно ширшими за повноваження працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням зміни змісту трудових функцій за трудовим договором приділяли увагу багато науковців у галузі трудового права, серед яких слід назвати у першу чергу К. Абжанова, Е.М. Акопову, М.Г. Александрова, Л.Ю. Бугрова, М.Й. Бару, А.К. Безіну, А.А.Бікеева, Г.С. Гончарову, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, В.В. Лазор, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікову, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, С.М. Прилипка, Д.А. Сафіну, С.О. Сільченка, А.І. Ставцеву, О.С. Хохрякову, О.М. Ярошенка. Наукові праці названих авторів не втратили своєї цінності й до сьогодні. Крім того, практика ставить перед наукою нові завдання, пов'язані з розвитком форм зайнятості, новаціями у практиці оформлення трудових відносин, зростанням впливу норм міжнародних стандартів на регулювання відносин у сфері праці.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Незважаючи на наявність значної кількості публікацій, в яких досліджено окремі питання визначення терміна “трудова функція”, існує необхідність подальшого дослідження цього поняття. До того ж реформування законодавства про працю на етапі створення нового Трудового кодексу потребує дослідження проблемних теоретичних і практичних питань у договірному регулюванні відносин у сфері праці.

Метою статті є аналіз різних підходів науковців до визначення поняття “трудова функція” у юридичній науці та визначення на їх основі комплексу ознак, які характерні для правового регулювання змін трудових функцій за трудовим договором задля подальшого вираження їх у трудовому законодавстві.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні беззаперечною є позиція, якою стверджується, що трудова функція працівника – це обов'язкова (необхідна, істотна) умова трудового договору, тобто умова, без якої трудовий договір не може бути укладений [2; с. 291–292]. Такої думки дотримується більшість сучасних українських та зарубіжних вчених у галузі трудового права, зокрема В.В. Єршов та В.А. Єршова, К.І. Кенік, В.В. Жернаков, М.Д. Бойко, Ю.П. Дмитренко, В.А. Прудніков, О.М. Потопахіна, Є.В. Сидоренко та інші.

Між тим, у рамках досліджуваного питання слід звернути увагу на те, що у чинному законодавстві про працю поняття «трудова функція» є невиправдано розмитим, хоча, як наголошує український вчений В.А. Прудніков, ця функція фактично закріплюється як обов'язкова умова трудового договору у статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) у частині, «коли говориться, що в трудовому договорі має бути зазначена "робота, визначена угодою". Вона вказується шляхом визначення у трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації і посади» [3, с. 379]. Наголосимо на тому, що вказана редакція статті КЗпП України суттєво відрізняється від попередньої, яку було змінено в рамках забезпечення впровадження ринкових відносин в економіці та інших сферах народного господарства, задля приведення КЗпП України у відповідність до ринкових механізмів [4, с. 273]. Так, у попередній редакції статті законодавцем передбачалось, що працівник, укладаючи трудовий договір з власником, домовлявся «про роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою», що було відповідно вилучено й замінено словом «робота, визначена угодою». На думку Л.Ю. Прогонюк, «вищезазначена дефініція зміщує акцент на волю суб'єктів, можливість домовитися про будь-який набір роботи». Окрім того, це означає, що у 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» [5, с. 114]. Проте зробимо наголос на тому, що, хоча у статті 21 КЗпП України законодавець обмежується формулюванням «робота, визначена угодою», у сукупності зі статтями 26 (Випробування при прийнятті на роботу), 42-1 (Переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу), 104 (Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації) КЗпП України можна дійти висновку, що «робота, визначена угодою» має відповідати усім вимогам складових елементів трудової функції. Однак наголосимо, що і в такому разі зазначене формулювання (тим більше у спеціальній статті про трудовий договір) сприяє викривленому розумінню визначеності трудової функції в трудовому договорі, що не припустимо.

Зважаючи на викладене, доходимо висновку, що надання сторонам означеної свободи («можливість домовитися про будь-який набір роботи» без зазначення та уточнення у договорі складових елементів трудової функції, зазначення яких вимагалось ст 21 КЗпП України у попередній редакції), певною мірою зумовлює також і правову невизначеність трудової функції.

Очевидним результатом цього може стати уможливлення на практиці ситуацій, коли роботодавець буде вимагати від працівника виконувати роботу, котра не передбачається трудовим договором (вторинну трудову функцію), а працівник зі свого боку буде позбавлений можливості захистити свої трудові права та законні інтереси, доводячи вичерпну сутність первинної трудової функції.

Відтак вважаємо цілком закономірним те, що вказані вище зміни в чинному законодавстві до сьогодні зумовлюють гострі наукові дискусії з приводу

доцільності виключення зі статті 21 КЗпП України вказівки на потребу визначення в трудовому договорі таких категорій, як «спеціальність», «кваліфікація» чи «посада». Крім того, у рамках зазначеної дискусії окремі вчені взагалі поставили під сумнів доцільність використання поняття «трудова функція», наголошуючи на потребі повернення до попередньої редакції статті 21 КЗпП України, закріпивши в ній правило, відповідно до якого трудовий договір є угодою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або ж посадою. Так, приміром, О.В. Височина вважає, що поняття «трудова функція» не повинне вживатись у законодавстві, а з чинного КЗпП України слід виключити вказівку на «роботу, визначену угодою» та викласти статтю 21 Кодексу у новій редакції «для того, щоб при укладенні трудових договорів для працівників і власників підприємств була чітко визначена трудова функція працівника і в подальшій роботі не виникало спірних питань відносно неточностей при укладенні трудового договору» [6]. Аналізуючи цей аргумент, слід звернути увагу на спірність викладеної вище позиції. Ця оцінка пояснюється тим, що, з одного боку, доцільність вживання в законодавстві поняття «трудова функція» та визначення умови про таку функцію як обов'язкової умови трудового договору не викликає достатніх заперечень, зважаючи на те, що саме поняття «трудова функція» є збірним, тобто таким, що об'єднує собою окремі елементи, котрі складають у своїй сукупності зазначену функцію. Отже, вважаємо, що проблематичним у порушеному питанні є не вживання цього поняття в законодавстві та у спеціальних юридичних дослідженнях, а його невизначеність у чинному законодавстві. При цьому така невизначеність трудової функції є неприпустимою і в законодавстві, і на практиці, оскільки від визначеності цієї умови трудового договору сторонами трудових правовідносин, зокрема, як справедливо зазначає С.В. Селезень, багато в чому залежить ефективність трудової діяльності як окремого працівника, так і трудового колективу загалом [7, с. 228]. З іншого боку, зауважимо, що відсутність законодавчої вказівки на те, що обов'язковою умовою трудового договору є конкретизована у всіх своїх елементах трудова функція, спричиняє на практиці випадки, коли у договорі трудова функція конкретизується не відповідними правами та обов'язками працівника, а лише вказівкою на відповідну посаду, на яку приймається відповідний працівник. На підставі цього роботодавець фактично отримує можливість змінювати інші складові трудової функції, надалі змінивши чи створивши інструкцію, в якій будуть конкретизуватись відповідні складові функції, суттєво відходячи від попередньої домовленості, досягнутої між працівником та роботодавцем (щодо цих складових) при укладанні трудового договору, що вважаємо очевидно недобросовісною практикою.

Таким чином, виникає питання: чи буде вважатись зміною трудової функції зміна роботодавцем трудових обов'язків працівника за умови, що працівник, трудові обов'язки якого у цьому випадку змінюються, залишиться на тій самій посаді? Сьогочасний стан правового регулювання змін трудового договору у частині зміни трудової функції не дає однозначної відповіді на поставлене

питання. Між тим, вважаємо очевидним, що у цьому разі відбудеться зміна трудової функції працівника без зміни трудового договору, якщо такий не буде окреслювати коло обов'язків працівника. Однак слід враховувати й те, що в трудовому договорі, як правило, неможливо передбачити абсолютно весь обсяг трудових обов'язків працівника, тому цей обсяг передбачається відповідними інструкціями, котрі можуть постійно змінюватись роботодавцем залежно від економічної доцільності використання і застосування праці відповідного працівника.

Тобто можна припустити, що невизначеність у трудових договорах кола обов'язків працівника є результатом практичної неможливості їх закріплення у трудовому договорі (іншими словами, роботодавець, що фактично надає працівнику трудовий договір для підписання, попередньо склав його добросовісно). Також можна припустити, що можливі порушення трудових прав та законних інтересів працівника через зміну цих обов'язків у тій частині, що не зумовлює зміни трудового договору, у результаті зміни якого працівник отримує певні гарантії захисту його прав та законних інтересів, є ризиками, зумовленими неналежним правовим регулюванням трудової функції та її зміни в Україні. Однак, якщо припущення про недосконалість правового регулювання, на нашу думку, є цілком очевидним, то перше нами викладене припущення (про добросовісність роботодавців) є певною мірою дискусійним.

Трудові обов'язки працівника, що регламентуються в інструкції, не завжди є вичерпними, характеризуючись в окремих випадках конкретно визначеністю (встановлюються безпосередні обов'язки працівника) та у більшості випадків – умовною абстрактністю (встановлюються загальні критерії кола трудових обов'язків). Саме тому, вважаємо, що неможливість повною мірою відобразити у трудовому договорі увесь комплекс обов'язків працівника на підставі їх значної широти є перебільшеною. Вважаємо, що означену проблему може бути вирішено шляхом закріплення в трудовому договорі (так як це закріплюється в інструкціях) конкретно визначених та умовно абстрактних обов'язків, за умови, що абстрактні обов'язки можуть уточнюватись в інструкціях лише в межах відповідного критерію обов'язку.

Подібну думку висловлює також Л.Ю. Прогонюк, котра вважає, що неможливість повної конкретизації кола обов'язків працівника, а саме те, що він повинен робити й за що він повинен відповідати персонально, ні в якому разі не означає, «що в трудовому договорі повинна бути зазначена кожна операція працівника. Мова йде про конкретизацію трудової функції в розумних межах, встановлених досвідом, практикою» [8, с. 114]. Тому, вважаємо, що складова трудової функції працівника, що вказує на його коло обов'язків, має бути вимогою не вичерпного окреслення кола обов'язків, а визначення достатнього обсягу цих обов'язків. При цьому достатнім обсягом трудових обов'язків буде вважатись такий перелік конкретно визначених та умовно абстрактних обов'язків, ознайомившись з якими працівник: 1) зможе напевно зрозуміти обсяг роботи, який він буде виконувати після укладання трудового договору; 2) ймовірно, зможе зрозуміти, що його трудова функція у результаті її уточнення

(наприклад, новою інструкцією) у частині трудового обов'язку була змінена чи конкретизована роботодавцем, не виходячи за правило, передбачене законодавцем у статті 31 КЗпП України (про межі правомірного використання праці працівника).

У зв'язку з вищевикладеним доходимо висновку про доцільність використання в чинному та проектному трудовому законодавстві поняття «трудова функція», однак лише у тому випадку, коли ця функція буде законодавчо конкретизованою у своєму змісті, оскільки саме від такої конкретизації, що випливає з викладеного, буде залежати правова визначеність зміни трудового договору у частині зміни трудової функції працівника, правове регулювання зміни якої на сьогодні є невиправдано безсистемним, заплутаним та таким, що сприяє відповідним зловживанням на ринку праці.

Разом з тим особливу складність у порушеному питанні викликає саме проблема розуміння обсягу змісту трудової функції. Слід констатувати, що у сучасній доктрині права ще не було досягнуто повною мірою єдиного підходу щодо розуміння наповнення змісту трудової функції найманих працівників, яка у сукупності визначає природу і сутність цієї функції. Зокрема, окремі вчені зводять трудову функцію, зважаючи на буквальний зміст статті 21 КЗпП України, до обумовленої трудовим договором роботи, яку зобов'язується виконувати працівник. Між тим, звернемо увагу на те, що у статті 21 КЗпП України міститься правило про граничні межі, у рамках яких роботодавець може повноправно використовувати працю працівника. Відтак слід погодитись із тим, що трудовий договір «не тільки визначає крайні межі застосування праці, але й конкретизує обов'язки працівника» на підставі чого, слушною вбачається думка Л.Ю. Прогонюк, котра вважає, що «трудова функція є вужчим поняття, ніж «робота», у результаті чого слід зазначити, що визначити трудову функцію працівника в трудових правовідносинах – встановити конкретно: що працівник повинен робити та за що він повинен персонально відповідати [8, с. 114]. На підставі цього можна дійти висновку, що у широкому сенсі трудова функція – це робота, окреслена трудовими обов'язками працівника (відповідно залежить від кваліфікації, спеціалізації працівника та інших його професійних характеристик), які він погодився виконувати, укладаючи з роботодавцем трудовий договір.

Отже, у момент виникнення трудових правовідносин виникає також і трудова функція, котра починає реалізовуватись тоді, коли у працівника виникають відповідні трудові обов'язки. Відтак поняття «трудова функція» не тотожне поняттю «трудова обов'язки» (виникненню трудових обов'язків передуює виникнення трудової функції), хоча ці обов'язки є наслідком змісту трудової функції.

Висновки та пропозиції. По-перше, незважаючи на тенденції, що спостерігаються в науковій літературі, якими ставиться під сумнів доцільність використання терміна «трудова функція», а відтак заміна цього терміна окремими його структурними елементами чи проявами цієї функції, а саме в аспекті питання зміни трудової функції виражається її значущість, однак лише у тому випадку, коли ця функція: 1) не буде зводитись до поняття «трудова

обов'язків працівника» чи «роботи»; 2) ця функція буде законодавчо конкретизованою у своєму змісті, який охоплює такі її елементи: «посада», «професія», «спеціальність» (чи «спеціалізація») та «кваліфікація» працівника. Тому суттєвим недоліком чинного законодавства про працю є відсутність норм, якими б: трудова функція визначалась у своєму змісті, а структурні елементи цієї функції були би законодавчо визначеними; встановлювалось правило про обов'язковість конкретизації трудової функції за її структурними складовими у трудовому договорі. Невирішеність цих проблем спричиняє невизначеність сутності зміни трудової функції, що сприяє порушенням трудових прав працівників, позбавляючи їх трудових гарантій у випадках, коли роботодавець фактично змінює трудову функцію працівника, не змінюючи назви посади працівника тощо.

По-друге, правове регулювання змін трудової функції в Україні залежить від конкретного етапу динамічного руху (розвитку) трудової функції у практичній площині, а саме: 1) етап визначення трудової функції (цей етап має значення для зміни трудової функції у майбутньому, оскільки на цьому етапі визначається первинна трудова функція, складові елементи якої можуть бути змінені; особливу проблему на цьому етапі складає можливість укладання трудового договору в усній формі, що доцільно заборонити в рамках реформи трудового законодавства); 2) етап тимчасової зміни трудової функції (на цьому етапі з'являється непостійна вторинна трудова функція працівника у результаті зміни попередньо визначеної умови трудового договору про трудову функцію без зміни самого договору повною мірою чи в окремій її структурній частині на певний термін, після закінчення якого працівник повертається до виконання первинної трудової функції; проблемою цього етапу є те, що правове регулювання непостійної зміни трудової функції є фрагментарним, недостатнім, неузгодженим та стосується, як правило, сумісництва посад та заміщення); 3) етап зміни трудової функції на постійній основі (цей етап пов'язується зі зміною трудового договору, зокрема, у частині трудової функції шляхом переведення працівника або ж у результаті зміни інших істотних умов праці; проблемою цього етапу розвитку трудової функції є недостатність правового регулювання зміни трудового договору у частині умови про трудову функцію працівника, що спостерігається, зокрема, у питанні переведення співробітників Національної поліції на підставі рекомендацій атестаційної комісії НПУ).

Список використаних джерел:

1. Харун О.А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. Херсон. - 2016. - Вип. 19. - Ч. 2. - С. 102-105.
2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підруч.; 4-те вид., переробл. і допов. - Харків: ФІНН, 2011. - 800 с.
3. Прудніков В.А. Обов'язкові умови трудового договору в Україні та зарубіжних державах: спроба порівняльно-правового аналізу. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. - Одеса, 2012. - Вип. 63. - С. 379-384.

4. Зінченко М.Ю. До питання про основні підходи до визначення юридичної природи трудової функції працівників. Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. - Луганськ. - 2012. - № 25. - С. 271–278.

5. Прогонюк Л.Ю. Розмежування понять «трудова функція» та «трудові обов'язки» за трудовим договором. Право і суспільство. - Дніпропетровськ.: 2014. - Вип. 6-1. Ч. 2. - С.112–117.

6. Височина О.В. Доцільність введення поняття «трудова функція». Соціум. Наука. Культура. 2007. URL: <http://intkonf.org/visochina-ov-dotsilnist-vvedennya-ponyattya-trudova-funktsiya/> (дата звернення: 01.03.2017).

7. Селезень С.В. Особливості трудової функції працівників, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - Харків, 2009. - Вип. 3 (46). - С. 226-232.

8. Прогонюк Л.Ю. Розмежування понять «трудова функція» та «трудові обов'язки» за трудовим договором. Право і суспільство. - Дніпропетровськ. 2014. - Вип. 6-1. Ч. 2. - С.112–117.