

УДК 349.2

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

## РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ

*У статті досліджено питання регулювання трудової функції працівника з урахуванням досвіду країн Європи. 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.

### ***Коваленко Р.И. Регулирование трудовой функции в странах Европы***

*В статье исследованы вопросы регулирования трудовой функции работника с учётом опыта стран Европы. 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.

### ***Kovalenko R. Regulation of labor function in the countries of Europe***

*The article deals with the issues of regulating the employee's labor function, taking into account the experience of European countries. Also the basic legal acts of the respective countries, which cover the main aspects of the labor function within the framework of the employment contract are analyzed.*

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

**Актуальність дослідження.** За законодавством Угорщини саме укладення трудового договору породжує у сторін певні права та обов'язки. До обов'язків роботодавця належать: забезпечення здорових і безпечних умов праці працівника; організація раціонального процесу праці; надання інформації, забезпечення керівництва, необхідного працівникові для виконання своїх трудових функцій; створення умов для отримання працівником знань, необхідних для виконуваної ним роботи; виплата працівникові заробітної плати, установлені законом або трудовим договором. До обов'язків працівника входить: бути на роботі у визначеному місці і в передбачений час у працездатному стані і трудитися протягом робочого часу або перебувати в цей

період у розпорядженні роботодавця з метою виконання роботи; виконувати свою роботу відповідно до встановленої трудовим договором кваліфікації.

Таким чином, трудова функція відобразилася в законодавстві Угорщини, але якщо роботодавець не дотримається цих обов'язків, то трудовий договір вважатиметься недійсним.

**Мета дослідження** полягає в тому, щоб визначити правове регулювання трудової функції в деяких країнах Європи.

**Виклад основного матеріалу.** Дещо цікавого значення набула класифікація звільнень. Звільнення поділяються на звичайні та надзвичайні. Звичайні звільнення проводяться з попередженням та за визначеними підставами, які сформульовані в ТК. Вони повинні бути пов'язані з професійною непридатністю працівника через рівень кваліфікації або стан здоров'я, його поведінкою, об'єктивними потребами виробництва. У такому разі ми бачимо, що вплив на трудову функцію працівника через звільнення відбувається в такому порядку і відноситься до звичайних звільнень.

Якщо розглядати законодавство Болгарії, то можна спостерігати таку ситуацію: для особи, яка обрала відповідну роботу, що вимагає перевірки робітника на предмет виконання, може встановлюватися термін випробування. Умова про випробування може бути встановлена і з інших причин, а саме тоді, коли працівник проявляє бажання в'язати, чи підходить йому дана робота чи ні. У договорі необхідно вказувати, хто проявив ініціативу встановлення умови про випробування. У разі невстановлення такої умови в трудовому договорі вважається, що умова укладена на користь обох сторін.

Під час проходження випробування не включається в його час те, що працівник був відсутній з поважних причин чи перебував у відпустці. З особою, яка проходить випробування, можливо лише раз передбачити цю умову на одному й тому самому підприємстві [1].

Слід відзначити, що країни Європи перейшли на письмову форму трудового договору, а усну форму залишили в минулому, встановивши, що письмова форма є обов'язковою. Письмовий трудовий договір у Люксембурзі повинен містити такі обов'язкові умови, як трудова функція працівника, заробітна плата, строк випробування, тривалість робочого часу, а також додаткові умови, якщо вони були внесені до договору [2, с. 208]. У Норвегії також передбачено, що у трудовому договорі повинно бути таке: назва роботодавця та ім'я працівника, місце роботи (адреса або адреси), назва посади працівника, опис робочих обов'язків працівника, дата початку роботи [3].

Трудова функція знайшла своє відображення і в законодавстві Китайської Народної Республіки. Стаття 16 Трудового кодексу КНР передбачає, що трудовий договір встановлює відносини працівника і підприємства, визначає двосторонні права й обов'язки. Також головними елементами, які входять до змісту трудового договору, є: 1) строк дії трудового договору; 2) зміст роботи, який визначає трудову функцію; 3) захист праці та умови праці; 4) винагорода праці; 5) трудова дисципліна; 6) умови припинення трудового договору; 7) відповідальність за порушення трудового договору [4].

Якщо проаналізувати Закон КНР «Про трудовий договір», то можна побачити досить цікаві положення: а) якщо особа укладає трудовий договір на строк від трьох місяців до одного року, то для неї випробування повинно встановлюватися терміном один місяць; б) якщо особа укладає трудовий договір на строк від одного року до трьох років, то для неї випробування повинно встановлюватися тривалістю два місяці; в) для особи, яка уклала трудовий договір, строк якого перевищує три роки, випробування може встановлюватися терміном шість місяців. Крім того, Законом передбачена така особливість: випробування не встановлюються для осіб, які працюють не повний робочий день, тому, якщо при укладенні трудового договору в ньому буде міститися умова про випробування, такий договір вважатиметься недійсним [4].

Роботодавцю надано право, на підставі якого він може припинити дію трудового договору за таких обставин: а) якщо працівник не відповідає необхідним вимогам для виконання тієї чи іншої роботи; б) здійснює порушення правил внутрішнього трудового розпорядку; в) якщо працівник за станом здоров'я не може виконувати роботу, доручену йому роботодавцем; г) якщо працівник після відповідного навчання не може проявити свої здібності і, на думку роботодавця, не є некомпетентним у цій роботі. Цим Законом передбачено те, що сторони мають право змінити відповідні умови трудового договору, а саме в частині про матеріальне забезпечення. Якщо вони не дійшли згоди, то працівник чи роботодавець вправі розірвати трудовий договір під час проходження випробування. Коли розірвання трудового договору відбувається з ініціативи роботодавця, то він зобов'язаний повідомити працівникові, який не пройшов випробування, причину такого розірвання [4].

Трудовий кодекс Чеської Республіки, який ми аналізуємо, передбачає, що трудовий договір повинен містити такі складові, як: а) вид роботи, яку працівник зобов'язаний виконувати для роботодавця; б) місце або місця роботи працівника; в) дата початку роботи [5]. Очевидно, що трудова функція виражається у трудовому договорі, як вид роботи, що, на нашу думку, є не досить коректним, оскільки саме поняття «вид роботи» ширше за поняття «трудова функція».

Згідно з цим Кодексом, якщо сторони трудового договору домовилися про випробування, то його строк не повинен перевищувати трьох місяців і не може продовжуватися за рішенням роботодавця. Умова про випробування зазначається тільки в письмовому вигляді, в іншому випадку це тягне за собою визнання договору недійсним. У разі якщо працівник не виконував свої обов'язки через різні причини, то строк випробування продовжувався на той термін, протягом якого працівник не виконував свої трудові обов'язки.

Трудовий кодекс Чеської Республіки [5] встановлює, що трудові відносини можуть бути розірвані протягом випробувального строку. Роботодавець може вручити працівникові повідомлення про їх розірвання, в тому числі з таких причин: якщо відповідно до медичної довідки, виданої лікарняно-трудова медичним закладом або відповідним адміністративним органом, або згідно з постановою останнього, в якій була надана така медична довідка, працівникові

забороняється виконувати доручену роботу через виробничу травму, професійне захворювання чи його загрозу або якщо згідно з приписом відповідного санітарного чи медичного відомства робоче місце працюючого зазнає максимально допустимого рівня шкідливого впливу; розірвання договору матиме місце і тоді, коли працівник відмовився від переведення на іншу роботу; якщо працівник не відповідає встановленим законодавчими положеннями вимогам, необхідними для виконання погодженої роботи, або якщо не з вини роботодавця він не володіє необхідними якостями для виконання такої роботи на належному рівні. Якщо невідповідність працівника цим вимогам виражається в його незадовільних виробничих результатах і при цьому роботодавець письмово пропонував йому в останні 12 місяців виправити такі недоліки, а той не зробив цього протягом установленого строку, йому може бути вручено попередження про звільнення за цією підставою [5].

Законом про працю Латвійської Республіки трудовий договір визначається як зобов'язання працівника виконувати запропоновану роботу, дотримуючись встановленого розпорядку праці та розпоряджень роботодавця, а роботодавець – виплачувати за працю обумовлену оплату і забезпечувати справедливі, безпечні та нешкідливі для здоров'я умови праці. З цього приводу можна сказати, що подібне тлумачення трудового договору надається і в нашому законодавстві, хоча, на наш погляд, воно є не зовсім логічним. У вищезазначеному контексті трудова функція розглядається як «певна робота», таке формулювання виглядає не зовсім коректним і під цим поняттям можемо розуміти будь-що, навіть і цивільно-правову категорію [6].

Стосовно форми випробування, то у цьому Законі зазначена форма називається «перевірка». Така форма впроваджується з метою перевірки відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, вона призначається до моменту укладення трудового договору. У приведеному Законі допускаються випадки, коли сторони не передбачили перевірки, але до неї приступили, у такому випадку договір вважатиметься таким, що був укладений без неї. Перевірка не застосовується до осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку [6]. На підставі зазначеного можемо стверджувати, що перевірка повністю збігається з випробуванням, відмінність полягає тільки в назві.

Закон про працю Латвійської Республіки встановлює, що роботодавець має право в письмовій формі заявити про розірвання трудового договору у випадках, коли: а) працівник не має достатніх професійних навичок для виконання роботи відповідно до договору; б) працівник не може виконувати роботу за договором за станом здоров'я, що підтверджено висновком лікаря [6].

Розірвати трудовий договір з причини, за якою працівник не може виконувати роботу за станом здоров'я, дозволяється, якщо роботодавець не має можливості працевлаштувати працівника, з його згоди на іншу роботу на тому ж або іншому підприємстві [6].

Якщо порівняти Трудовий кодекс Литовської Республіки із Законом про працю Латвійської Республіки, то він, на наш погляд, більш функціональний ніж

Латвійський, оскільки відповідно до Трудового кодексу Литовської Республіки, а саме статті 93, де зазначено, що трудовий договір є угодою між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою [7]. З огляду на це можна сказати, що цим актом передбачено трудову функцію на законодавчому рівні, а це, як ми знаємо, обов'язкова умова будь-якого трудового договору. Досить цікавим є той факт, що в Кодексі закріплено таку статтю, як «Кваліфікаційний іспит», під яким слід розуміти відповідну вимогу, згідно з якою кандидати, які претендують на посаду або виконання робіт, що потребують спеціальних знань, повинні здали кваліфікаційні іспити.

За Трудовим кодексом Литовської Республіки при укладенні трудового договору сторони можуть встановлювати випробовування. Випробовування встановлюється як для оцінки роботодавцем відповідності працівника займаній посаді, так і для з'ясування працівником того, чи підходить для нього обрана робота. На відміну від нашого законодавства, в Литовському ТК умову про випробування належить установлювати у трудовому договорі, а в нас – у наказі про прийняття на роботу [7].

Цим Законом випробування при прийомі на роботу не встановлюється для таких категорій: а) осіб, які не досягли вісімнадцяти років; б) працівників, які здійснили перехід на іншу роботу, погоджений з роботодавцем; в) в інших випадках, передбачених законами про працю [7].

Якщо роботодавець визнав результати випробування негативними, він до закінчення цього строку може звільнити працівника з роботи, письмово попередивши його про це за три дні [7].

Принципово інший підхід закріплений у Трудовому кодексі Литовської Республіки, за яким роботодавець може розірвати безстроковий трудовий договір із працівником лише внаслідок важливих причин, попередивши його про це за 2 місяці. У попередженні мають бути вказані причина й обставини, якими мотивується розірвання договору. При цьому протягом такого періоду роботодавець повинен надати працівникові вільний від роботи час для пошуків нової роботи. Тривалість цього періоду не може бути меншою 10-відсоткової норми робочого часу. За цей час за працівником зберігається його середня заробітна плата. Також роботодавець розриває трудовий договір без попередження, якщо працівник за висновком медичної комісії або комісії, що встановлює інвалідність, не може працювати на певній посаді і виконувати доручену роботу [7].

Проаналізувавши законодавство низки країн, які мають відповідні нормативно-правові акти, що регулюють питання, пов'язані з трудовою функцією, а також її формами впливу на трудові правовідносини можемо сказати, що залежно від правової системи законодавство кожної країни має свій підхід до вирішення трудових і пов'язаних з ними відносин. У деяких країнах трудова функція прямо передбачається в законодавчих актах, в інших замінюється іншими формулюваннями. Також більшість країн відносить трудову функцію до обов'язкових умов трудового договору, оскільки така норма

прямо передбачена в основних законах тієї чи іншої країни. Стосовно форм впливу можна сказати, що випробування має на меті 2 головних завдання: 1) перевірку відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; 2) визначення працівником питання про те, чи підходить ця робота для нього.

Також важливо зауважити, що трудове законодавство багатьох країн невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації і невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я розглядає як самостійні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Здійснивши послідовний аналіз досвіду зарубіжних країн у сфері регулювання трудової функції працівника, варто зазначити, що, незважаючи на запровадження норм у сфері трудового права, враховуючи досвід зарубіжних країн, потрібно забезпечити створення механізму для уникнення колізій при їх впровадженні на теренах нашої країни. Також на основі проведеного аналізу норм трудового законодавства зарубіжних країн щодо правового регулювання трудової функції працівника потрібно акцентувати увагу на тому, що трудові відносини за участю вказаних суб'єктів характеризуються використанням у їх регулюванні як загальних, так і спеціальних положень законодавства. Важливим елементом удосконалення національної нормативно-правової бази, що регулює трудові відносини, є запозичення позитивного досвіду зарубіжних країн.

**Висновок.** На міжнародному рівні досліджуване питання закріплюється в положеннях конвенцій МОП, у яких передбачений захист трудових прав людини. У країнах пострадянського простору правове регулювання трудової функції працівника включене в положення Трудового кодексу. Досить корисним є досвід країн Європейського Союзу, у яких більшість відносин регулюються в рамках трудового договору. Найбільш позитивний досвід для включення в національне законодавство має Франція, де трудове законодавство є досить широким за змістом, його норми викладені в галузевому акті – Трудовому кодексі Франції, що включає в себе 40 розділів, визначає широке коло суспільних відносин, які складаються в період виробничої діяльності, та закріплює норми у правовому регулюванні. Законодавство цієї країни включає окремі положення Конвенції ЄС та рішення Європейського Суду, що становлять національні джерела трудового права. З проведеного аналізу законодавства зробимо висновок, що в Німеччині досліджувані правовідносини регулюються як трудовим законодавством, так і нормами цивільного права. Варто зазначити, що країни європейського континенту перейшли на письмову форму трудового договору, залишивши усну форму в минулому, встановивши на рівні національних законодавств письмову форму як обов'язкову.

#### Список використаних джерел:

1. Трудовой кодекс Республики Болгарии (в ред. от 25.11.1992) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.onlinebg.ru/mediawiki/index.php>.
2. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: навчальний посібник / М.Д. Бойко. – Київ: Олан, 2006. – 381 с.

3. Standard arbeidsavtale. / Distributør: Gyldendal akademiske Bestillingsnummer: 563-RUS//Sist trykket: 15.07.2006Type: Skjema.

4. Трудовой кодекс КНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://www.asia-business.ru/law/law3/trud/#3>.

5. Шугаев А.А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ / А.А. Шугаев, Д.Д. Кистерв. – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. – 344 с.

6. Закон о труде Латвийской Республики от 20.06.2001 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nasha.lv/rus/blog/blog-sections/latvia/60277/citata-461597/>.

7. Трудовой кодекс Литовской Республики: Закон Литов. Респ. от 04.06.2002 № IX-926 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: [http://www.vbfondas.lt/upload/LR\\_darbo\\_kodeksas.htm](http://www.vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm).

## УДК 349.2 (477)

**Костюк Віктор Леонтійович,**  
доктор юридичних наук, доцент,  
заступник завідувача відділу  
Апарату Верховної Ради України,  
професор Навчально-наукового інституту права  
ім. І. Малиновського Національного університету  
«Острозька академія»,  
професор факультету правничих наук НаУКМА

**Яцкевич Іван Іванович,**  
кандидат юридичних наук, старший викладач  
факультету правничих наук НаУКМА,

## ПРАВО НА ПРАЦЮ У КОНТЕКСТІ КОНВЕНЦІЇ ООН ПРО ПРАВА ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: СУТНІСТЬ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ

*У науковій статті досліджуються ключові теоретико-правові аспекти права на працю осіб з інвалідністю, виходячи з особливостей доктрини трудового права, актів трудового законодавства. Розглянуто основні проблеми щодо права на працю осіб з інвалідністю. Наголошено на основних міжнародних соціальних стандартах, які закладені у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Розроблено відповідні висновки та пропозиції.*

**Ключові слова:** ринок праці; право на працю; особа з інвалідністю; міжнародні соціальні стандарти; кодифікація трудового законодавства; трудовий кодекс.