

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Вайленко Г.О.,

головний державний виконавець
 Міськрайонного відділу державної виконавчої служби
 по Харківському району та місту Люботину
 Головного територіального управління юстиції
 в Харківській області

УДК 349.227

DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2019.2.13>

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ В СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Основний закон України – Конституція – у своїй преамбулі, закріпивши обґрунтування її ухвалення, одночасно визначив вектори розвитку нашої країни: європейський та євроатлантичний курс, який є незворотним [7]. Отже, визначено і напрями розвитку права та законодавства в Україні. Однак реформи в цьому напрямі у трудово-правовій сфері і досі нагадують «косметичний», а не «капітальний» ремонт, бо в Україні дотепер трудові відносини регулюються радянським Кодексом законів про працю України 1971 р., який, незважаючи на численні зміни та доповнення, не враховує всіх реалій сьогодення. Тому, звичайно, необхідно ухвалити Трудовий кодекс України, який і має стати засадою реформи трудового права у вищезазначеному напрямі. Однак ця важлива та необхідна подія відкладається, бо проєкт Трудового кодексу не може примирити погляди роботодавців і представників працівників на механізми правового регулювання прав людини у сфері праці, про що неодноразово згадувалося в науковій літературі [11].

Зазначене зумовлює необхідність проведення наукових розвідок у царині трудового права. Зокрема, це стосується такого важливого питання, як визначення трудової функції працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі проблеми визначення трудової функції досліджувалися Г.В. Дігтяренко [3], О.О. Коваленко [5], О.В. Лавриненком [8], П.Д. Пилипенком [12], О.І. Процевським [10] та інш. Однак і досі ці питання не втрачають своєї актуальності. Бо очікування на друге читання проєкту Трудового кодексу України [8] дає новий поштовх для дискусії щодо розуміння трудової функції.

Метою статті є визначення трудової функції в сучасному трудовому праві України та надання пропозицій з удосконалення чинного трудового законодавства із цього питання.

Виклад основного матеріалу. У науці трудового права трудову функцію називають обов'язковою (необхідною) умовою трудового договору [5, с. 210, 126]. О.О. Коваленко зазначає, що «обов'язкові умови дозволяють ідентифікувати договір як трудовий та відмежувати його від інших договорів, пов'язаних із працею, а отже, гарантувати сторонам

охорону та захист від порушення їхніх прав. Тобто мова йде про те, що обов'язкові умови – це своєрідний маяк, який не дозволяє державі оминати своєю підвищеною увагою договір, в якому вони існують, а сторонам дає світло для врегулювання важливих для більшості суб'єктів питань» [5, с. 199]. Тобто, будучи необхідною умовою трудового договору, без погодження якої договір не може бути укладений, трудова функція є тим самим однією зі складових частин, яка окреслює сферу відносин, які випливають із цього договору. Отже, потенційно містить ті вектори охорони, які надає держава трудовим відносинам та їх сторонам.

Однак у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) під час визначення трудового договору й окреслення тих зобов'язань, які мають виконувати його сторони, не згадується трудова функція [6, ст. 21]. В інших статтях цього акта також ця категорія відсутня. Отже, відсутнє і поняття «трудова функція».

Зауважимо, що тлумачення трудової функції науковцями виводиться саме із КЗпП України. І засадою для виведення цього поняття є саме ст. 21 КЗпП України, де трудовий договір визначається як угода, за якою, зокрема, «працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою» [6, ст. 21].

У науці трудового права є різні визначення трудової функції. Зокрема, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко зазначають, що трудова функція, або рід роботи – це одна з основних умов трудового договору, яка визначається шляхом установаження сторонами трудового договору професії, спеціальності, кваліфікації та посади, за якою буде працювати даний працівник на конкретному підприємстві, в установі, організації [2, с. 59].

Г.В. Дігтяренко зауважує, що трудова функція – це конкретна, визначена у трудовому договорі робота, з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації і посади працівника [3, с. 106].

В.В. Жернаков визначає трудову функцію як угоду сторін трудового договору щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник. Вона визначається шляхом установаження у трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації та посади [4]. Автори львівського підручника «Трудове право Укра-

їни» визначають трудову функцію як умову про вид роботи, яка визначається угодою сторін, що виражається через відповідні професію, спеціальність, кваліфікацію, стосується характеристики працівника – другої сторони трудового договору [12].

А.М. Юшко визначає трудову функцію як сукупність установлених угодою сторін завдань та обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін [15, с. 8].

Отже, незважаючи на різні слова, що добираються науковцями для тлумачення поняття, їхній науковий пошук визначення трудової функції, як вище зазначалося, обертається навколо змісту зобов'язання працівника виконувати роботу, визначену трудовим договором, наданого у ст. 21 КЗпП України [6, ст. 21]. І це дозволяє визнати слушним зауваження О.О. Коваленко про трудову функцію, що «саме ця умова трудового договору, по праву, вважається головною – бо виступає тією призмою, крізь яку визначаються обов'язки працівника, розмір його оплати, інші умови праці» [5, с. 211].

Якщо узагальнити наукові міркування, то варто сказати, що коли науковці визначають трудову функцію, то вони ведуть мову про роботу, яку сторони потенційного трудового договору конкретизували і яку відповідно до укладеного трудового договору з урахуванням належних професійних якостей, спеціальності, кваліфікації має виконувати працівник. Тобто одночасно можна вести мову про те, що елементами трудової функції є три категорії: професія, спеціальність, кваліфікація. Однак важливо зауважити, що ці категорії визначають і те, що буде робити працівник, окреслюючи його права й обов'язки. Тому варто зазначити ще один важливий елемент трудової функції працівника – посаду.

В.В. Жернаков визначає ці елементи трудової функції так. Професія – це рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, набутих шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають можливість здійснювати роботу в певній сфері суспільного виробництва з урахуванням різних форм власності чи господарювання (наприклад, металург, будівельник тощо) [4]. Спеціальність – це сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії (наприклад, столяр, муляр та ін.). Кваліфікація – рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за певною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями (наприклад, столяр II чи III розряду й ін.). Кваліфікація є ступенем професійної навченості, тобто рівнем підготування, досвіду і знань з певної спеціальності. Посада – службове становище працівника, зумовлене колом його прав і обов'язків та характером відповідальності [4].

Інакше кажучи, зазначені чотири елементи наповнюють зміст трудової функції. Без урахування цих складників визначити трудову функцію немож-

ливо. Однак це тільки складники, які її визначають, це не сама трудова функція.

На жаль, наявні наукові думки щодо визначення трудової функції не враховуються авторами проекту Трудового кодексу України, який очікує на друге читання. Судячи із хронології проходження ним свого шляху від проекту до закону, його вже відкликали, подавали доопрацьованим, розглядали, вручали другу таблицю поправок, ухвалювали в першому читанні [9]. У п. 3 ч. 2 ст. 32 щодо визначення обов'язкових умов трудового договору зазначається: «Трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик» [9]. Отже, автори проекту ставлять знак рівності між трудовою функцією та сукупністю елементів, що визначають її зміст. Фактично вони ототожнюють трудову функцію та сукупність елементів, що визначають її зміст.

Звичайно, саму спробу закріплення поняття трудової функції на законодавчому рівні варто визнати позитивною тенденцією. Однак що стосується змісту такого визначення, то його навряд чи можна визнати вдалим, бо таке явище, як «трудова функція», ототожнюється з найменуванням тих складників, які є визначальними характеристиками змісту цього явища. Тобто наявна плутанина, яка не тільки змішує різні явища, але й ігнорує наукові погляди вчених на ці категорії, які, звісно, постійно обговорюються, удосконалюються, але суттєво не змінюють визначення трудової функції, професії, спеціальності, кваліфікації, посади.

Для підкріплення своєї позиції звернімося до довідкових видань. Слово «функція» походить від латинського *functio*, що означає «звершення», «виконання». Це поняття має декілька значень, адже воно вживається в різних сферах. Функція системи – це діяльність, роль об'єкта в межах деякої системи; функція в соціології – це роль, яку виконує той чи інший елемент соціальної системи; функція у філософії – це термін, що вживається для опису діяльності або зв'язку різних категорій [1].

О.І. Процевський, підсумовуючи основні риси, на які вказують різні словники, визначає функцію як термінологічну категорію – явище, яке залежить від іншого явища, тому є формою виявлення цього другого явища. Така залежність функції від іншого явища об'єктивно зумовлює в ній зміни відповідно до змін основного явища [10, с. 14–15].

О.І. Процевський з усього розмаїття характеристик, які даються різними словниками і наукою різних галузей, виокремлює наскрізні якості, властивості, які визначають сутність функції як такої. Перша – це її здатність, властивість розкривати і характеризувати сутність і динамічність явища, завдяки якому вона витребувана з усієї суми наявних у природі термінів. Тобто функція приречена характеризувати динамічні явища, динамічні системи. І друге – її залежність від явища, сутність якого вона відображає, показуючи напрям впливу цього основного явища на зовнішнє середовище, яке його оточує. Функція – це наслідок

соціальної події для соціальної системи, де подія – необхідне для сприяння роботи і підтримки цієї системи [10, с. 14–15]. Отже, видатному вченому вдалося виокремити суттєві ознаки такого складного явища, як функція, та зрозуміло їх розкрити.

Коли ведуть мову про функцію якогось явища, то мають на увазі призначення цього явища, яке відображає його внутрішню сутність та характеризує прояв цього явища в зовнішній світ.

До речі, держави, трудове право в яких протягом існування Союзу Радянських Соціалістичних Республік було спільним з Україною, можуть похвалитися достатньо вдалим легальним закріпленням та визначенням трудової функції. Так, у ст. 19 Трудового кодексу Республіки Білорусь також міститься визначення трудової функції як роботи за однієї або декількома професіями, спеціальностями, посадами із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розпису наймача, функціональними обов'язками, посадовою інструкцією [13, ст. 19].

У Трудовому кодексі Казахстану трудову функцію визначено як роботу за певною спеціальністю, професією, кваліфікацією або посадою [14, п. 2 ч. 1 ст. 28].

Як бачимо, у цих легальних визначеннях ідеться про роботу, яка доручається працівникові відповідно з його професійними якостями. Тобто ці визначення враховують наукові напрацювання, що склалися за багаторічну історію існування трудового права.

Висновки. На підставі проведеного дослідження можна дійти таких висновків:

1. Питання трудової функції зачіпає теоретичні основи трудового права України як самостійної галузі права та має практичну значущість з погляду окреслення кола обов'язків та охорони прав працівника.

2. Елементами змісту трудової функції є: професія, спеціальність, кваліфікація, посада.

3. Майбутній Трудовий кодекс України має містити визначення трудової функції. Воно має ґрунтуватися на загальнофілологічному розумінні та враховувати теоретичні здобутки науки трудового права. Тому пропонується визначити в майбутньому Трудовому кодексі, зокрема в п. 3 ч. 2 ст. 32 його проекту, що «трудова функція – робота, яка визначена сторонами трудового договору і яку відповідно до укладеного трудового договору з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації, посади має виконувати працівник».

Є багато актуальних проблем щодо трудової функції та її змісту, отже, є перспективи для подальших наукових розвідок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Вікіпедія : вільна енциклопедія. URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%83%D0%B%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F> (дата звернення: 13.05.2019).
2. Гончарова Г.С. Трудовое право в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие / под ред. В.В. Жернакова. Издание четвертое, переработанное и дополненное. Харьков : Одиссей. 2005. 592 с.

3. Дігтяренко В.Г. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи. *Юридичний вісник*. 2018. № 2 (47). С. 103–108. URL: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B0/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/12970-33729-1-SM.pdf>.

4. Жернаков В.В. Трудове право : підручник. 2012. URL: <http://pidruchniki.ws/1762091343355/pravo/zmist-trudovogo-dogovoru/> (дата звернення: 13.05.2019).

5. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... докт юрид. наук. Харків : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.

6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> (дата звернення: 13.05.2019).

7. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96 ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

8. Лавриненко О.В. Трудова функція працівника як обов'язкова умова трудового договору: теоретико-прикладні аспекти та шляхи вдосконалення загального й спеціального законодавства України про працю. URL: http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&sqi=2&ved=0CD8QFjAD&url=http%3A%2F%2Ffirbis-nbu.gov.ua%2Fcgibin%2Ffirbis_nbu%2Fcgibirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26121DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF%2FFP_index.htm_2009_1_45.pdf&ei=fsmzU_aEBIaBywPw-YCICQ&usg=AFQjCNH5cOmaBWGJ3Si4vFCzo4P7Mc9rZA&sig2=cthdLL1h7wnzCi3Vfco_aw.

9. Проект Трудового кодексу України : законопроект від 26 грудня 2014 р., зареєстрований 27 грудня 2014 р. № 1658, доопрацьований 20 травня 2015 р. Текст законопроекту до другого читання 24 липня 2017 р. Ініціатори законопроекту М.М. Папієв, С.І. Кубів. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 12.05.2019).

10. Процевський О.І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*. Право. 2009. № 12. С. 5–20.

11. Процевський О.І. Чи ж є на що сподіватись? Критичний погляд науковця на проект нового Трудового кодексу України. *Юридичний вісник України*. 2004. № 9. С. 8–9.

12. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студентів юридичних спеціальних вищих навчальних закладів / за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : Видавничий дім «Ін Юре». 2006. 544 с. URL: <http://radnuk.info/pidruchnuku/tryd-pravo/646-pulupenko/19589-rozdil-6-trudovij-dogovir-poryadok-prijomu-na-robotu-6-1-pornyattya-trudovogo-dogovoru.html>.

13. Трудовой кодекс Республики Беларусь. 26 июля 1999 г. № 296–3. Принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. URL: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk> (дата обращения: 13.05.2019).

14. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414–V. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (дата обращения: 13.05.2019).

15. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 2002. 20 с.

Вайленко Г.О. ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ В СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню визначення трудової функції в сучасному трудовому праві України. Автор аналізує різні визначення трудової функції, наявні в сучасній науці. Досліджуються легальні визначення цього поняття у інших країнах. Особливу увагу приділено визначенню елементів змісту трудової функції. Акцентовується увага на співвідношенні поняття трудової функції та змісту трудової функції. На основі висновків автором надано пропозиції з удосконалення чинного законодавства в означеній сфері.

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

Вайленко А.А. К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ УКРАИНЫ

Статья посвящена исследованию определения трудовой функции в современном трудовом праве Украины. Автор анализирует различные определения трудовой функции, существующие в современной науке. Исследуются легальные определения этого понятия в других странах. Особое внимание уделено определению элементов содержания трудовой функции. Акцентируется внимание на соотношении понятия трудовой функции и содержания трудовой функции. На основе выводов автором внесены предложения по совершенствованию действующего законодательства в указанной сфере.

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

Vailenko H.O. ON THE DETERMINATION OF LABOR FUNCTION IN THE CURRENT LABOR LAW OF UKRAINE

The article is devoted to the study of the definition of the labor function in the modern labor law of Ukraine. The author notes that the development of Ukraine in the direction of building a civilized society with a pro-European orientation necessitates the reform of labor law. Indeed, in Ukraine, relations in the application of labor are still regulated by the Soviet Labor Code of Ukraine of 1971, which, despite numerous changes and additions, does not take into account all realities. This act of legislation is in its essence quite liberal and adapted to the market model of the economy, however, at the same time, it remains a symbol of the previous era and an example of another (socialist) legal system. Thus, this necessitates research in the field of labor law. In particular, this concerns the issue of determining the labor function of an employee.

The author analyzes the various definitions of the labor function that exist in modern science. It is summarized that in science, despite the many definitions, their meaning is reduced to a single denominator. The labor function implies the work that the parties to a potential employment contract specify and which, in accordance with the concluded employment contract, taking into account the profession, specialty, qualification, must be performed by the employee.

It is noted that the labor function has always belonged, and is now, to the necessary (mandatory) conditions of the employment contract. That is, being a prerequisite for an employment contract – that is, a condition without which agreement cannot be entered into, the labor function is thus one of the components that defines the sphere of relations arising from this contract. So, the labor function potentially contains the vectors of protection that the state provides to labor relations and their parties.

Legal definitions of this concept are investigated in other countries: Belarus, Kazakhstan. The author notes that the states whose labor law has been common with Ukraine throughout the existence of the USSR can boast of quite successful legal consolidation and definition of the labor function. Attention is drawn to the fact that in the current Labor Code of Ukraine, when defining an employment contract and the outline of the obligations that must be fulfilled by its parties, there is unfortunately no mention of the labor function. The author also notes that in other articles of the Labor Code of Ukraine there is also no mention of this category. Accordingly, the concept of “labor function” is also missing.

The author notes that in the modern state, the codified act, which is the basis of the legal regulation of labor relations, must contain a definition of the labor function. Particular attention is paid to the definition of the elements of the content of the labor function. Attention is focused on the relationship between the concept of the labor function and the content of the labor function. On the basis of the conclusions, the author made suggestions for improving the current legislation in this area.

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