

13. Рабінович П.М. Застосування правових норм. *Юридична енциклопедія* : в 6 т. / редкол. : Ю.С. Шемшученко та ін. Київ : Українська енциклопедія імені М.П. Бажана, Т. 2. 1999. 744 с.
14. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави : навчальний посібник. Львів : Край, 2008. 224 с.
15. Чернявська Г.П. Процедурні правовідносини соціального забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2014. 21 с.
16. Гаврилук Р.А. Методологическая традиция доктрины естественного права : монография. Черновцы : Черновицкий нац. ун-т, 2012. 788 с.
17. Шумило М.М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2016. 680 с.
18. Гришук О.В., Попов Д.І. Застосування природного права під час здійснення судового угляду: філософсько-правовий вимір. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 4. С. 291–299.
19. Говорухина Е.Ю. Применение норм права социального обеспечения: вопросы теории и практики : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Екатеринбург, 2006. 24 с.
20. Честнов И.Л. Постклассическая теория права : монография. Санкт-Петербург : Издательский Дом «Алеф-Пресс», 2012. 650 с.

ПРУДНИКОВ В. А.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.2-2.11>

ТРУДОВА ФУНКЦІЯ ПРАЦІВНИКА – ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті розглянуто трудову функцію працівника як важливий елемент трудового договору, без якого неможливо визначити його зміст, встановити взаємні права й обов'язки сторін договору, як підґрунтя реалізації конституційного права на працю.

Зроблено висновок, що трудова функція є правовою формою, яка опосередковує всі інші умови змісту трудового правовідношення, тобто є підґрунтям для визначення інших умов праці конкретного працівника; однією з основних умов трудового договору, що визначається шляхом установлення сторонами трудового договору професії, спеціальності, кваліфікації та посади для певного працівника на конкретному підприємстві, в установі чи організації. Без визначення трудової функції трудовий договір не може бути укладений, отже, не можуть виникнути трудові правовідносини. Вона виступає правовою формою, яка опосередковує всі інші умови змісту трудових правовідносин, тобто є підґрунтям для визначення інших умов праці конкретного працівника.



Зазначено, що конкретизація трудової функції має велике практичне значення, оскільки особа не тільки зобов'язана виконувати певну роботу, а й має право вимагати від роботодавця її надання. Визначеність трудової функції дозволяє окреслити конкретне коло прав і обов'язків сторін трудового договору, сприяє правильній та науково обґрунтованій організації праці тощо. Роботодавець не має права доручати працівникові завдання, яке не належить до його трудової функції, не має права змінювати трудову функцію без згоди працівника. Точне визначення трудової функції також має значення під час встановлення режиму робочого часу, конкретної тривалості часу відпочинку, відповідних пільг і переваг залежно від роду виконуваної роботи.

Наголошено на необхідності внесення до структури нового Трудового кодексу України окремих статей «Зміст трудового договору» та «Трудова функція працівника».

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудовий договір, зміст трудового договору, трудова функція.

Prudnykov V. A. Labor function of the employer – the main element of the contents of the labor contract

The article considers the labor function of an employee as an important element of an employment contract, without which it is impossible to determine its content, to establish the mutual rights and obligations of the parties to the contract, as a basis for the realization of the constitutional right to work.

It is concluded that the job function is a legal form that mediates all other conditions of the content of the employment relationship, that is, the basis for determining other working conditions of a particular employee; one of the basic conditions of an employment contract, which is determined by the establishment by the parties of an employment contract of a profession, specialty, qualification and position, for a particular employee at a particular enterprise, institution or organization. Without defining the employment function, the employment contract cannot be concluded and, accordingly, the employment relationship cannot arise. It acts as a legal form that mediates all other conditions of the content of the employment relationship, that is, the basis for determining other working conditions of a particular employee.

It is stated that the specification of the work function is of great practical importance, since the person is not only obliged to perform certain work, but also has the right to request the employer to provide it. Defining the job function allows you to outline the specific range of rights and obligations of the parties to the employment contract, promotes the correct and scientifically sound organization of work, etc. The employer has no right to assign an employee a job that does not belong to his job function, he has no right to change the job function without the employee's consent. Accurate determination of the work function is also important in establishing the mode of working time, the specific length of rest time, the corresponding benefits and benefits, depending on the type of work performed.

It was emphasized the need to include in the structure of the new Labor Code of Ukraine separate articles "Content of the employment contract" and "Labor function of the employee".

Key words: employee, employer, employment contract, content of employment contract, job function.

Вступ. Чинна Конституція України закріпила соціальну модель розвитку держави, основним напрямом діяльності якої є забезпечення прав, свобод та інтересів людини. Про пріоритетність курсу соціального розвитку України свідчить укладення Угоди про асоціацію



з Європейським Союзом, що означає не тільки прийняття Україною зобов'язань із забезпечення прав і свобод людини, а й утілення в життя європейських стандартів цих прав і свобод. Як зазначає Н.М. Швець, держава, яка прагне досягти стабільного рівня розвитку й добробуту в суспільстві, високих демократичних стандартів організації суспільства, високих економічних здобутків і благополуччя населення країни, повинна гарантувати і захищати права та законні інтереси своїх громадян, соціально-трудові також. Рівень демократизації держави на міжнародній арені багато в чому визначається обсягом прав громадян і ступенем їх реалізації [1, с. 3–4].

В умовах ринкових методів господарювання, з одного боку, здійснюється демократизація виробничих відносин і збільшується обсяг соціально-економічних прав працівників, крім того, усе більше змінюється механізм правового регулювання трудових відносин. З іншого боку, водночас правовий механізм набуває децентралізованого характеру, а становище працівника значною мірою залежить від роботодавця, тому необхідно протидіяти на законодавчому рівні цій залежності та цьому впливу, напрацьовувати шляхи посилення гарантій трудових прав у складних ринкових умовах і різних організаційно-правових формах здійснення господарської діяльності. Серед широкої низки таких важелів неабияке значення має чітке визначення трудової функції працівника.

Сьогодні основними завданнями трудового законодавства, зокрема і щодо визначення трудової функції є: (1) чітке і прозоре визначення прав і обов'язків працівника і роботодавця; (2) зменшення оціночних понять і максимальне усунення зі змісту трудового законодавства таких положень, як «виключний випадок», «як правило», які надають можливість роботодавцю зловживати, а в окремих випадках напругу порушувати права працівника; (3) забезпечення працівникам мінімуму трудових гарантій, які в подальшому можуть збільшуватися на рівні підприємств (установ, організацій) за угодою сторін; (4) розширення сфери договірної і локального регулювання трудових відносин; (5) позбавлення органів державної влади й управління права за допомогою відомчого нормотворення зменшувати чи погіршувати права працівників.

Постановка завдання. Мета статті – розглянути особливості трудової функції працівника як важливого елемента трудового договору, без якого неможливо визначити зміст трудового договору, встановити взаємні права й обов'язки його сторін.

Результати дослідження. У царині праці, сфері виробництва та взаєминах працівника і роботодавця рівень демократизації та гарантованості трудових прав багато в чому характеризується такою категорією, як «трудова функція», яка є одним з основних елементів у структурі змісту трудового договору, підґрунтям реалізації конституційного права на працю.

Правники постійно звертають увагу на актуальність проблематики щодо трудової функції, яка є одним зі складних питань під час визначення змісту трудового договору. На їхню думку [2, с. 302], серед найбільш дискусійних і складних у науці трудового права було й залишається питання про зміст і структуру трудової функції працівника – однієї з обов'язкових умов трудового договору (контракту). Зазначене питання зазвичай розглядається крізь призму характеристики змісту системи необхідних (обов'язкових) умов трудового договору – центрального інституту системи галузі трудового права. Однією із причин, що зумовлює різні підходи серед науковців, є та обставина, що перелік узагалі умов, зокрема й необхідних (обов'язкових), уже тривалий період (по суті, з моменту ухвалення Кодексу законів про працю Української Радянської Соціалістичної Республіки у грудні 1971 р.) залишається законодавчо не визначеним. Тому характеристика змісту трудового договору, його структури та складових частин є результатом лише «доктринального тлумачення ст. 21 Кодексу законів про працю».

У наукових джерелах слушно звертається увага на те, що трудова функція має чи не найбільше значення в системі трудових правовідносин, оскільки є своєрідним стрижнем, навколо якого згуртовано всі інші елементи трудових зв'язків (які й визначаються у змісті трудового договору під час встановлення взаємних прав і обов'язків), виступає централь-



ною умовою трудового договору. У багатьох випадках поняття трудової функції збігається з роботою за певною професією, спеціальністю або посадою. Вказана функція є не будь-якою індивідуально визначеною роботою, а сукупністю трудових операцій, які об'єднуються спеціальністю, професією, кваліфікацією чи посадою [3, с. 91].

Інтенсивне проведення правової реформи в соціально-економічній сфері, ухвалення низки законодавчих актів у царині праці ставить перед науковцями завдання системних підходів до вивчення правових явищ. Н.Б. Болотіна аргументовано зазначала, що під час дослідження складного питання щодо трудової функції необхідно виходити з того, що трудова діяльність працівника, яка відбувається в рамках трудового договору, характеризується такими правовими ознаками: це праця юридично несамостійна, така, що має місце в рамках певного підприємства, установи, організації або підприємницької діяльності окремого громадянина; не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника (або уповноваженого ним органу) і під гарантовану оплату; а також передбачаються такі умови: виконання роботи певного виду; трудовий договір укладається зазвичай на невизначений час і лише у випадку, встановленому законом, – на певний термін; здійснення трудової діяльності відбувається зазвичай у колективі працівників конкретного підприємства (установи, організації); виконання трудових обов'язків здійснюється протягом встановленого робочого часу й певних норм праці; отримання від роботодавця в установлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується (у встановлені конкретні терміни); забезпечення роботодавцем соціально-економічних гарантій у встановлених законодавством випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника [4, с. 203].

Необхідно акцентувати увагу на тому, що трудова функція є головною умовою трудового договору, яка не може бути змінена ні працівником, ні роботодавцем в односторонньому порядку, постійність якої є однією з фундаментальних засад трудового права та демократичного функціонування суспільства. Це означає, що без досягнення угоди про трудову функцію між зазначеними суб'єктами трудовий договір узагалі не може бути укладений і не може існувати. Водночас варто зазначити, що як за укладення трудового договору, так і у процесі його функціонування (тобто виконання конкретної роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) сторонами може бути обумовлене суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення (або зменшення) обсягу дорученої роботи (чи завдання), виконання нарівні з основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника, навчання працівника, як попереднє, так і протягом трудової діяльності тощо.

Необхідно зазначити, що тривалий час, зокрема й за роки незалежності України, поняття трудової функції не переглядалося, незважаючи на те, що в економіці й суспільстві відбулося чимало змін. Так, в умовах ринкової економіки, інноваційного розвитку й запровадження новітніх технологій з'являються нові спеціальності, пред'являються сучасні вимоги щодо виконуваної роботи, професійних якостей працівників, до рівня їхньої кваліфікації (рівня навичок, умінь, знань) тощо. А тому не випадково актуалізується питання щодо системного науково-теоретичного дослідження структури й основних засад наукової доктрини стосовно змісту трудового договору, визначення й обґрунтування на цій підставі єдиної системи ознак трудової функції працівника, що є підґрунтям для підвищення гарантій прав працівника.

На жаль, чинне законодавство України про працю не містить визначення поняття «зміст трудового договору», не визначає його структуру, а також не надає тлумачення досліджуваній нами правової категорії «трудова функція працівника». Варто підкреслити, що у проєкті Трудового кодексу України зроблено першу спробу сформулювати категорію «зміст трудового договору», що є позитивним моментом в законопроєкті, тобто на законодавчому рівні вперше визначено зміст трудового договору, закріплено перелік умов, що визначають права й обов'язки його сторін [5].

Щодо тлумачення правової категорії «трудова функція працівника» у наукових джерелах, то методологічно правильними визнано підходи Н.Б. Болотіної, яка слушно зазначала, що



трудова функція визначається угодою сторін, тобто обидві сторони беруть участь в обговоренні її змісту шляхом установаження у трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації для працівника і посади для службовця. Учена підкреслювала, що трудова функція є головною умовою трудового договору, вона не може бути змінена в односторонньому порядку. Як під час укладання трудового договору, так і у процесі роботи може бути обумовлене суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або зменшення обсягу роботи, виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника [6, с. 42].

Цікавим є підхід до трудової функції А.М. Юшко, яка розглядає зазначену категорію як певну сукупність установлених угодою сторін завдань і обов'язків певної складності, обмежених професією (спеціальністю), довідником кваліфікаційних характеристик чи іншим розсудом сторін. Що стосується таких трудових обов'язків працівників, як чесно і сумлінно працювати, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника, дбайливо ставитися до його майна та інших (ст. 139 Кодексу законів про працю), вони не охоплюються поняттям «трудова функція», оскільки встановлені в законі, мають загальний характер і поширюються на всіх працівників, незалежно від того, яку роботу вони виконують [7, с. 34].

Занадто широке тлумачення досліджуваної категорії пропонує Ю.П. Дмитренко. З одного боку, зазначений науковець правильно підкреслює, що нинішні економічні відносини спричинили появу підприємств із різними формами власності, зумовили зміни на ринку праці та привели до ухвалення великого масиву нових нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини. З іншого боку, він недостатньо обґрунтовано й занадто довільно зазначає, що трудова функція – робота, яку виконуватиме працівник, коло його повноважень і обов'язків. Трудова функція службовців визначається найменуванням посад, які передбачені структурою і штатним розкладом державного органу чи підприємства, установи, організації [8, с. 9, 200–206]. Така позиція не повною мірою розкриває сутність (і структуру) трудової функції, в окремих випадках може розмивати саме поняття трудової функції та її значення, оскільки повноваження працівника можуть бути і в суспільній діяльності (наприклад, він є членом двох чи трьох профспілкових організацій, організації боротьби за екологічне майбутнє, Червоного Хреста тощо) та ін. Такий підхід може призвести до зменшенню широкого кола гарантій працівника під час установаження трудової функції (зокрема, і в питаннях щодо визначеності трудової функції), тому визначена позиція потребує уточнення та конкретизації.

Цілком підтримуємо позицію Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова та С.М. Прилипка, які обґрунтовано доводять, що трудова функція являє собою одну з основних умов трудового договору і визначається шляхом установаження сторонами трудового договору професії, спеціальності, кваліфікації і посади, за якою буде працювати певний працівник на конкретному підприємстві, в установі, організації. Без визначення трудової функції трудовий договір не може бути укладений, отже, не можуть виникнути трудові правовідносини [9, с. 60–61].

Отже, трудова функція є правовою формою, яка опосередковує всі інші умови змісту трудового правовідношення, тобто є підґрунтям для визначення інших умов праці конкретного працівника. Якщо трудова функція пов'язана, наприклад, із роботою зі шкідливими умовами праці, то у працівника виникає право на додаткову відпустку, на отримання спеціального харчування (і одягу), на певні доплати до заробітної плати, на пільги і переваги (наприклад, щодо визначення розміру чи віку пенсії) тощо.

Конкретизація трудової функції має велике практичне значення, оскільки особа не тільки зобов'язана виконувати певну роботу, а й має право вимагати від роботодавця її надання. Визначеність трудової функції дозволяє окреслити конкретне коло прав і обов'язків сторін трудового договору, сприяє правильній і науково обґрунтованій організації праці тощо. Укладаючи трудовий договір, сторони передусім обов'язково визначають характер і зміст тієї конкретної роботи, яку повинен виконувати працівник. Тому в тексті трудового договору вказуються найменування професії, спеціальності, посади, кваліфікації, якими визначається обумовлена угодою сторін конкретна трудова функція працівника.

Висновки. Підбиваючи підсумок вищенаведеному, можемо констатувати, що трудова функція є однією з основних умов трудового договору й визначається шляхом установаження



сторонами трудового договору професії, спеціальності, кваліфікації та посади для певного працівника на конкретному підприємстві, в установі чи організації. Без визначення трудової функції трудовий договір не може бути укладений, отже, не можуть виникнути трудові правовідносини. Вона виступає правовою формою, яка опосередковує всі інші умови змісту трудових правовідносин, тобто є підґрунтям для визначення інших умов праці конкретного працівника.

Конкретизація трудової функції має велике практичне значення, оскільки особа не тільки зобов'язана виконувати певну роботу, а й має право вимагати від роботодавця її надання. Визначеність трудової функції дозволяє окреслити конкретне коло прав і обов'язків сторін трудового договору, сприяє правильній і науково обґрунтованій організації праці тощо. Роботодавець не має права доручати працівникові завдання, які не належить до його трудової функції, не має права змінювати трудову функцію без згоди працівника. Точне визначення трудової функції також має значення під час установа режиму робочого часу, конкретної тривалості часу відпочинку, відповідних пільг і переваг залежно від роду виконуваної роботи.

Наголошено на необхідності внесення до структури нового Трудового кодексу України окремих статей «Зміст трудового договору» та «Трудова функція працівника».

Список використаних джерел:

1. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків : Право, 2009. 224 с.
2. Лаврінченко О.В. Трудова функція працівника як обов'язкова умова трудового договору: теоретико-прикладні аспекти та шляхи вдосконалення загального й спеціального законодавства України про працю. *Форум права*. 2009. № 1. С. 301–328. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09lovupp.pdf>.
3. Гевел О.І. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України*. 2002. № 4. С. 89–93.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2005. 725 с.
5. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
6. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України. Київ, 2002. 124 с.
7. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1999. 228 с.
8. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком-Інтер, 2009. 624 с.
9. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие / под ред. В.В. Жернакова. 5-е изд., перераб. и доп. Харьков : Одиссей, 2007. 664 с.

