

ПАВЛОВСЬКА Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного
та господарського права і процесу
(Івано-Франківський навчально-науковий
юридичний інститут
Національного університету
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.24>

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЧЕРЕЗ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКА

Стаття присвячена трудовій функції працівника, яка є необхідною умовою для реалізації особою права на працю. З'ясовано, що змістом права на працю є можливість особи вільно обирати працю та вільно погоджуватися на неї. Визначено, що вільне обрання праці виражається у свободі праці. Встановлено, що спеціальність, кваліфікація, посада при укладенні трудового договору в науці трудового права є елементами трудової функції, яка є істотною умовою трудового договору та визначає конкретне коло обов'язків працівника. Проаналізовано зміст норм трудового законодавства, які визначають трудову функцію працівника. Правові новели трудового законодавства щодо визначення трудової функції працівника на практиці означають, що працівник для здійснення певного виду трудової діяльності повинен мати певні компетентності, необхідні для її здійснення. Сукупність здобутих особою компетентностей засвідчуються відповідним документом та формують професійну кваліфікацію. Присвоєння професійних кваліфікацій, як і їх назва, можливе за наявності професійного стандарту. Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами. Держава контролює порядок розробки та введення в дію професійних стандартів через створення відповідного органу Національного агентства кваліфікацій, який здійснює функції у сфері кваліфікації. Встановлено, що відсутність професійної кваліфікації (повної чи часткової) не означає, що особа не може реалізувати своє право на працю, тим більше, якщо роботодавець не висуває спеціальних вимог до такої роботи. Робиться висновок, що трудова функція може визначатися не лише професійною кваліфікацією, а й видом трудової діяльності, яка не потребує спеціальних знань. Роботодавець вправі самостійно визначати придатність працівника до виконання трудових функцій, які мають бути чітко сформульовані.

Ключові слова: право на працю, свобода праці, трудова функція, професійний стандарт, професійна кваліфікація.

Pavlovska L. V. Implementation of the right to work through determination of the employee's labor function

The article is devoted to the labor function of an employee, which is a necessary condition for a person to exercise the right to work. It was found that the content of the right to work is the possibility of a person to freely choose work and freely



agree to it. It was determined that the free choice of work is expressed in the freedom of work. Specialty, qualification, position when concluding an employment contract in the science of labor law are elements of the labor function, which is an essential condition of the employment contract and determines the specific scope of the employee's duties. The content of the norms of labor legislation, which determine the labor function of an employee, is analyzed. The norms of labor legislation regarding the definition of the employee's labor function in practice mean that the employee must have certain competencies necessary to perform a certain type of labor activity. The set of competencies acquired by a person is certified by a relevant document and forms a professional qualification. Assignment of a professional qualification, as well as its name, is possible if there is a professional standard. Professional standards can be developed by employers, their organizations and associations, state authorities, scientific institutions, industry councils, public associations, and other interested entities. The state controls the procedure for the development and implementation of professional standards through the establishment of the National Qualifications Agency, which performs functions in the field of qualifications. Lack of professional qualifications (full or partial) does not mean that a person cannot exercise his right to work, including if the employer does not set special requirements for such work. It is concluded that the labor function can be determined not only by professional qualifications, but also by the type of work that does not require special knowledge. The employer has the right to independently determine the suitability of the employee to perform labor functions, which must be clearly formulated.

Key words: *right to work, labor freedom, labor function, professional standard, professional qualification.*

Вступ. Право на працю та його зміст є фундаментом сучасного трудового права, характеризує рівень, ступінь та обсяг, у яких держава забезпечує та гарантує громадянам реалізацію їх прав.

В Україні право на працю закріплено в статті 43 Конституції України, зміст якого полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Вільне обрання праці означає свободу праці, тобто можливість особи займатися чи не займатися працюю. Свобода праці присутня у всіх відомих національному законодавству формах реалізації права на працю від найпростішої – укладення трудового договору до призначення чи обрання на посаду. Будь-яка форма передбачає чітке визначення виду трудової діяльності особи, що охоплюється поняттям «трудова функція», яке з'явилося в трудовому законодавстві з 2022 року, попри те, що давно використовується наукою трудового права. Тому особливості реалізації особою права на працю через законодавче визначення трудової функції працівника й зумовлює актуальність і обрання зазначеної теми.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження трудової функції працівника через яку особа реалізує своє конституційне право на працю.

Результати дослідження За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації. Людина вільно погоджується на роботу, яку для неї створює і пропонує держава, оскільки можливість заробляти собі на життя, як правило, залежить від держави, яка створює умови для реалізації цієї можливості через вільний вибір професії та роду трудової діяльності, реалізацію програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб тощо [1, с. 102].

Конституційний Суд України у своєму рішенні від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 встановив, що реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи



чи організації [2]. Спеціальність, кваліфікація, посада при укладенні трудового договору в науці трудового права є елементами трудової функції, яка є істотною умовою трудового договору та визначає конкретне коло обов'язків працівника, що встановлюється трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою, посадовою інструкцією, а також погоджується сторонами трудового договору, враховуючи, з одного боку, специфіку організації виробничого процесу, а з іншого – професійні можливості та індивідуальні особливості працівника [3, с. 106].

Попри те, що поняття «трудова функція» давно використовується дослідниками інституту трудового договору, у трудовому законодавстві цей термін з'явився недавно. Так, чинний Кодекс законів про працю законом від 1.04.2022 року № 2179-IX було доповнено статтями 4-1 та 4-2, в яких серед нових термінів для трудового законодавства визначено й поняття трудової функції. Слід зазначити, що законом № 2179-IX змінено також окремі норми закону України «Про оплату праці», закону України «Про освіту» та закону України «Про зайнятість населення».

Відповідно до ч. 2 ст. 4-1 КЗпП України трудова функція – це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання [4].

Із змісту ст. 4-2 КЗпП України випливає, що трудова функція працівника описана у професійному стандарті, в якому визначаються вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників. Тобто наявність професійної кваліфікації працівника є умовою для працевлаштування. При прийнятті на роботу працівнику потрібно підтвердити професійну кваліфікацію (повну чи часткову), адже саме вона дає змогу здійснювати всі чи частину трудових функцій, які визначені відповідним професійним стандартом.

Правові новели трудового законодавства щодо визначення трудової функції працівника на практиці означають, що: 1) працівник для здійснення певного виду трудової діяльності повинен мати певні компетентності, необхідні для її здійснення; 2) сукупність здобутих особою компетентностей засвідчуються відповідним документом та формують професійну кваліфікацію; 3) присвоєння професійних кваліфікацій, як і їх назва, можливе за наявності професійного стандарту.

Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами. Тобто органи державної влади не єдині суб'єкти формування професійного стандарту та присвоєння професійної кваліфікації. До прикладу, професійна кваліфікація адвоката присвоюється відповідно до закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» за результатами кваліфікаційного іспиту, організація та проведення якого здійснюється кваліфікаційною палатою кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури. Порядок складення кваліфікаційних іспитів, методика оцінювання та програма кваліфікаційних іспитів затверджуються Радою адвокатів України, яка є органом адвокатського самоврядування. Також ця Рада затверджує зразки свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю і посвідчення адвоката України і забезпечує ведення Єдиного реєстру адвокатів України [5]. Тобто недержавні самоврядні інституції вправі присвоювати професійну кваліфікацію особі, яка дає змогу здійснювати певний вид трудової діяльності.

Держава контролює порядок розробки та введення в дію професійних стандартів через створення відповідного органу Національного агентства кваліфікацій, який здійснює функції у сфері кваліфікації. Зокрема, даний орган реєструє професійні стандарти та забезпечує відкритий доступ до них через функціонування Реєстру кваліфікацій, в яких міститься інформація про професію (вид занять), професійні та часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій.

Національне агентство кваліфікацій є постійно діючим колегіальним органом до складу якого входять дванадцять членів з представників Міністерства освіти та науки



України, Мінекономіки, спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок. Персональний склад Агентства затверджує Кабінет Міністрів України [6].

За відсутності професійних стандартів вимоги щодо компетентностей, обов'язків та кваліфікації працівників можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками (ч. 7 ст. 4-2 КЗпП України).

Кваліфікаційні характеристики розробляються та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення за поданням Національного агентства кваліфікацій. Таким органом є Міністерство економіки України. На сьогодні, кваліфікаційні характеристики визначені у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом № 336 Міністерства праці та соціальної політики України 29.12.2004 р. Довідник визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Довідник є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності. Довідник служить основою для розроблення посадових інструкцій працівникам, які закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність. Відповідно до п. 3 вказаного довідника, кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги». Під кваліфікаційними вимогами слід розуміти вимоги до освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня, вимоги до післядипломної освіти і мінімальні вимоги до стажу роботи. Тобто сучасною термінологією вимоги щодо професійної кваліфікації (повної чи часткової), яка, знову ж таки, у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників характеризується як «здатність особи виконувати завдання й обов'язки певної роботи» [7].

В той же час, трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання роботи, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації (ч. 1 ст. 21 КЗпП України). Постановою Кабінету Міністрів України № 1316 від 25.11.2022 р. Затверджено Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації. До переліку увійшли лише найпростіші види трудової діяльності на кшталт кур'єра, мийника посуду чи двірника. Перегляд переліку робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, здійснюється за поданням Національного агентства кваліфікацій у разі потреби не рідше одного разу на три роки [8].

Як видається відсутність професійної кваліфікації (повної чи часткової) не означає, що особа не може реалізувати своє право на працю, тим більше, якщо роботодавець не висуває спеціальних вимог до такої роботи. З огляду на це, трудова функція може визначатися не лише професійною кваліфікацією, а й видом трудової діяльності, яка не потребує спеціальних знань. Роботодавець вправі самостійно визначати придатність працівника до виконання трудових функцій, які мають бути чітко сформульовані. А працівник вправі погоджуватись на ці умови чи відхиляти їх. Законодавством забороняється примушування працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких не досягнуто взаємної згоди (ч. 2 ст. 9 КЗпП України).

Висновки. Таким чином, трудова функція працівника визначається професійною кваліфікацією, яку особа здобула та яка засвідчена відповідним документом або ж видом роботи, якщо її виконання не потребує спеціальних знань. Виходячи із змісту права на працю, особа визначає самостійно вид своєї трудової діяльності через здобуття професійної кваліфікації за результатами навчання або ж виконання роботи, яка не потребує попередньої кваліфікації яку вона вільно обирає та на яку погоджується. Завдання держави це створити умови для такого вибору чи здобуття освіти та як результату професійної кваліфікації.



Список використаних джерел:

1. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.
2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другої частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>
3. Дігтяренко Г.В. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи. *Юридичний вісник* 2(47) 2018 с.103-107.
4. Кодекс законів про працю України Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 р. *ВВР*. 1971. Додаток до № 50, ст. 375.
5. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: закон України від 5.07.2012р. № 5076-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17#Text>
6. Статут Національного агентства кваліфікацій: затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2018 р. № 1029 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/882-2022-%D0%BF#Text>
7. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики № 336 від 29.12.2004 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text>
8. Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації: постанова Кабінету Міністрів України № 1316 від 25.11.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1316-2022-%D0%BF#Text>

