

**ТРУДОВА ФУНКЦІЯ ПРАЦІВНИКА
ЯК ВЗАЄМНО ПОГОДЖУВАЛЬНА УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

**EMPLOYEE'S LABOUR FUNCTION
AS A MUTUALLY AGREED CONDITION OF EMPLOYMENT CONTRACT**

Павліченко І.М., старший викладач кафедри права
та правоохоронної діяльності

Державний університет «Житомирська політехніка»

Статтю присвячено дослідженню трудової функції працівника як взаємно погоджувальної умови трудового договору. Розкрито доктринальний підхід до цього правового явища. Особливо зроблено акцент на зміні нормативного визначення професійної придатності працівника до виконання конкретної роботи через запровадження компетентнісного підходу, зокрема у професійних стандартах професій. У роботі стверджується, що трудова функція як взаємно погоджувальна умова трудового договору надає його сторонам можливість індивідуалізувати і конкретизувати трудові права та обов'язки працівника. Визначення змісту трудової функції через широке коло координат, серед яких рід трудової діяльності, професія, спеціальність, спеціалізація, кваліфікація та посада, створює для працівника та роботодавця певні обмеження, істотні для встановлення трудових дій чи сукупності груп трудових дій працівника. Такі обмеження обумовлені професійною компетентністю працівника та його здатністю до виконання робіт певної складності. Обмеження роботодавця і працівника під час визначення трудової функції останнього виступає не засобом звуження їхніх прав, а засобом координації, який дозволяє чітко визначити коло трудових прав та обов'язків працівника відповідно до його компетенції, а не відповідно до бажання роботодавця. Таке широке коло координат визначення трудової функції конкретного працівника дозволяє кваліфікувати його індивідуальні здібності до праці на основі відповідних документів і має додавати роботодавцю впевненості, що доручена працівнику робота буде виконана на належному рівні. Щодо зміни змісту трудової функції працівника під час перебування його у трудових відносинах з роботодавцем, то сталість цих відносин забезпечується, зокрема, і через трудову функцію працівника, нормативні умови визначення змісту якої не дозволяють роботодавцю на власний розсуд за межами професійної компетенції працівника змінювати зміст роботи, обумовленої трудовим договором.

Ключові слова: трудова функція працівника, трудовий договір, професія, спеціальність, кваліфікація, посада, професійний стандарт.

The article is devoted to the research of the labor function of employee as a mutually agreed condition of employment contract. It is revealed the doctrinal approach to this legal box. There is a special focus on the changing the normative approaches to determining the professional suitability of the employee to perform a specific job through the introduction of a competency approach, in particular in the professional standards of professions. The paper argues that the labour function as a mutually agreed condition of the employment contract gives its parties the opportunity to individualize and specify the labor rights and responsibilities of the employee. The content's definition of labour function through a wide range of following coordinates: type of job, profession, speciality, specialization, qualification and position create for the employee and the employer certain restrictions that are essential for determining the work activity or combination of a set of work activity. Such restrictions are due to the professional competence of the employee and his/her ability to perform work of a certain complexity. The restriction of the employer and the employee in the process of determining the labor function of the last is not a means of shrinking their rights, but a means of coordination that allows clearly to define the range of labor rights and responsibilities of the employee according to his/her competence, but not according to the employer's wish. Also, such wide range of coordinates for determining the labour function of a specific employee allows to qualify his/her individual ability to work on the basis of verified documents, which should give the employer confidence that the work assigned to the employee will be performed at the appropriate level. Regarding the change in the content of the employee's labour function during the employment relationship with the employer, the sustainability of such relationship is ensured in particular through the employee's labour function, regulatory conditions for determining the content of which do not allow the employer to change the content of work at its own discretion due to the professional competence.

Key words: labor function of the employee, employment contract, professions, speciality, qualification, position, professional standard.

Постановка проблеми. Переважна частина працездатного населення працює за трудовими договорами. Перебуваючи у трудових відносинах, працівники мають статус рівного із роботодавцем учасника цих відносин і, відповідно, умови трудового договору визначаються сторонами за взаємним погодженням. До істотних умов трудового договору традиційно належить трудова функція працівника, а будучи взаємно погоджувальною умовою угоди про працю, вона має бути чітко сформульована задля уникнення розбіжностей сторін у її тлумаченні. Водночас усе частіше у сучасних умовах виникають виробничі потреби роботодавця переглядати змістовне наповнення роботи та робочі процеси, які повинен виконувати працівник. Такі обставини зумовлені не лише стрімким розвитком науки, техніки і комп'ютерних технологій, але і зміною запитів споживачів товарів, робіт і послуг, на які має оперативно реагувати роботодавець. Отже, сталість трудових відносин може зберігатися за умови, що працівник і роботодавець періодично переглядають умови про трудову функцію працівника за ініціативою роботодавця. З огляду на той факт, що трудова функція як необхідна умова трудового договору в разі її зміни вимагає досягнення згоди сторін трудового договору, виникає науково-практичне питання про те, як саме трудова функція має бути закріплена у трудовому договорі, аби не звужити

права працівників у частині надання згоди на зміну істотних умов трудового договору.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить, що питання трудової функції працівника залишається дискусійним, а з огляду на зміни соціально-економічних умов реалізації права на працю поширення практики взаємного узгодження умов трудового договору є необхідним складником розвитку свободи праці в усіх її розуміннях. Отже, метою роботи є визначення властивостей трудової функції працівника як взаємно погоджувальної умови трудового договору. Для досягнення цієї мети до науково-методологічної бази дослідження включено праці вітчизняних науковців, присвячені проблематиці трудової функції працівника, зокрема Г. В. Дігтяренко, М. І. Іншина, Р. І. Коваленка, О. Є. Костюченко, О. В. Лаврінєнка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипко, Л. Ю. Прогнюк, О. І. Процевського, О. М. Ярошенка.

Виклад основного матеріалу. Вітчизняні науковці наголошують, що питання про зміст і структуру трудової функції працівника належить до найбільш дискусійних і складних у науці трудового права. Водночас визначення її ознак із залученням до змісту трудової функції «роду трудової діяльності», «професії», «спеціальності», «кваліфікації», «посади» дозволяє відрізнити коло трудових прав та обов'язків одного працівника від таких прав і обов'язків

іншого працівника [1, с. 302; 2, с. 61; 3, с. 194]. Отже, попри тривалі дискусії щодо визначення ключових ознак трудової функції працівника вважати проблему розв'язаною зарано. Це пояснюється тим, що чинне трудове законодавство України не дає визначення поняттю «трудова функція працівника», а її розуміння сторонами трудового договору не завжди відповідає правовій природі цього явища.

Варто наголосити, що трудова функція працівника як необхідна умова трудового договору забезпечує прогнозований характер прав та обов'язків, які покладаються на працівника у трудових правовідносинах, де особа реалізує своє право на працю. Без розуміння прогнозованого характеру кола прав та обов'язків працівника за угодою про працю неможливо забезпечити сталості трудових відносин, отже, сталість трудових правовідносин прямо залежить від трудової функції працівника.

У доктрині трудового права обґрунтовано підхід, відповідно до якого трудова функція визначається угодою сторін трудового договору за домовленістю щодо роду роботи, яку зобов'язаний виконувати працівник [4, с. 696]. Такий підхід розкриває договірну природу трудової функції працівника, водночас розкриваючи її зміст через роботу, яку зобов'язується виконувати працівник. Не заперечуючи описаного підходу до визначення змісту трудової функції працівника, ми зазначимо, що трудова функція у її тлумаченні як правового явища має охоплювати широке коло «координат», через які відбувається визначення трудових прав та обов'язків конкретного працівника, зокрема тих, які вказують на професійні (фахові) компетенції працівника, його здатність виконувати роботу різної складності тощо.

У цьому контексті варто звернути увагу на те, що вітчизняне законодавство під час реформування вдосконалює підходи до фахової підготовки спеціалістів різних професій. Зокрема, ст. 39 «Професійні стандарти» Закону України «Про освіту» закріплює, що «професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій» [5]. Аналіз змісту приписів ст. 96 Кодексу законів про працю України [6] та ст. 6 Закону України «Про оплату праці» [7] свідчить, що трудове законодавство у частині оплати праці також орієнтовано на професійний стандарт, тобто професійна кваліфікація працівника прямо залежить від його компетентностей, зокрема професійних. І саме у цих професійних компетентностях розкривається зміст роботи, обумовлений трудовим договором між роботодавцем і працівником.

Відповідно до Порядку розроблення, введення в дію і перегляду професійних стандартів такий стандарт зазвичай розробляється за професією (професійною назвою робіт) відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» [8]. Доцільно з'ясувати, що з того, що містить стандарт, може бути покладено в основу визначення роботи, обумовленої трудовим договором, через таку його обов'язкову умову, як трудова функція.

За даними Національного агентства кваліфікації, у загальних відомостях про професійні стандарти розміщено чинні професійні стандарти окремих професій (посад). Аналіз структури професійних стандартів свідчить, що ключовою умовою визначення роботи працівника виступає трудова функція, що розкривається через сукупність трудових дій чи групи трудових дій [9]. На підставі аналізу професійних стандартів можна стверджувати, що визначення трудової функції працівника фактично не лише стає основою визначення його професійної кваліфікації і здатності до виконання тієї чи іншої роботи як за видом, так і за складністю, але і дає відповідь на питання про подальший професійний розвиток працівника.

Отже, оновлення нормативного підходу до визначення трудової функції працівника переконує у необхідності продовжити наукову дискусію щодо трудової функції та її змісту.

У цьому контексті варто погодитись із висновком Д. А. Керімова, який зазначає, що «різноманіття і різноманітність зовнішніх форм вираження права так чи інакше залежить від свого змісту... зміст не тільки може змінюватись, але і зазвичай змінюється під впливом форми» [10, с. 175-176]. Отже, трудова функція як правова форма закріплення кола трудових прав та обов'язків працівника змінюється у своєму змісті залежно від зовнішніх умов реалізації права на працю та суб'єктивних факторів, обумовлених професійною компетентністю і підготовленістю працівника виконувати конкретні трудові дії і групи дій. Водночас саме трудова функція як стрижень трудового договору має розкривати зміст роботи, обумовленої цим договором, відповідно до тих «координат», які закладено у трудовій функції.

М. В. Цвик пише, що «переважну частину норм будь-якої правової системи становлять правила, що виникають унаслідок багаторазового повторення. Вони є основою впровадження у життя якісно нових, формально упорядкованих суспільних відносин» [11, с. 74]. У площині реалізації норм трудового права, зокрема тих, що дозволяють визначити зміст роботи, обумовленої трудовим договором, є важливим усвідомити компетентнісний вектор визначення здатності працівника до виконання певних трудових дій, а така здатність прямо залежить від кваліфікації працівника. І тут постає питання про те, що укладення трудового договору зазвичай передбачає визначення професійної придатності претендента на посаду, яка, у свою чергу, відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» визначає право особи на роботу за певною посадою. Йдеться про те, що не може працівник, який має економічну освіту, обіймати посаду юрисконсульта, або особа із філологічною освітою працювати на посаді лікаря. Отже, здатність до виконання певної роботи передусім залежить від професійних компетентностей працівника.

Однею із формалізованих умов прийняття працівника на посаду є встановлення факту його відповідності за професійною ознакою вимогам до конкретної посади. Це доводить, що трудовий договір як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін [6], не може укладатися між фізичною особою та роботодавцем у супереччя чинному законодавству щодо кваліфікаційних вимог до посади. Ми вважаємо, що зміна нормативних підходів до кваліфікації працівника на основі компетентнісного вектора не змінює доктринального положення про те, що «професія» є необхідним елементом трудової функції працівника, оскільки професійна підготовка особи надає їй право на обіймання певних посад, а із цього і випливає зміст подальшої угоди працівника і роботодавця щодо роботи, обумовленої трудовим договором.

О. І. Процевський свого часу наголошував, що трудова функція становить коло тих трудових прав та обов'язків, які входять до змісту обумовленої у договорі роботи та які робітник чи службовець зобов'язується виконувати [12, с. 103]. Отже, говорячи про роботу, обумовлену трудовим договором, її потрібно розглядати як критерій індивідуалізації трудових прав та обов'язків конкретного працівника. Така індивідуалізація не лише враховує здібності до праці конкретного працівника, але і доводить, що для деталізації трудової функції працівника істотне значення має його спеціальність чи спеціалізація. Це пояснюється тим, що в межах однієї професії, наприклад викладача, існує значна кількість спеціальностей, зокрема вчитель

фізики чи хімії, вчитель молодших класів, викладач закладу вищої освіти тощо. Водночас для реалізації права на працю у посаді викладача особа має виконувати роботу, пов'язану із конкретною галуззю знань, і саме «спеціальність» чи/та «спеціалізація» дозволяють індивідуалізувати суб'єктивні трудові права та обов'язки працівника за посадою. Отже, «спеціальність» чи/та «спеціалізація» також виступають елементами трудової функції працівника, які забезпечують індивідуалізацію змісту роботи, обумовленої трудовим договором.

На думку Р. І. Коваленка, зміст трудової функції, тобто конкретне коло обов'язків працівника, встановлюється трудовим законодавством, кваліфікаційною характеристикою і посадовою інструкцією, а також за згодою сторін трудового договору, виходячи, з одного боку, зі змісту, вимог забезпечення процесу організації, а з іншого – із професійних можливостей та індивідуальних особливостей працівника [13, с. 6-7]. Погоджуючись із цією думкою, ми зупинимося на професійних можливостях та індивідуальних особливостях працівника. Тут передусім варто виходити із рівня професійної підготовленості працівника, зокрема за професією і спеціальністю, та враховувати, що індивідуальні здібності працівника формуються під час праці, тому у нормативному розумінні індивідуальні здібності особи можуть визначатися через її кваліфікацію. Це пояснюється тим, що «кваліфікація» як елемент трудової правосуб'єктності працівника дозволяє деталізувати та індивідуалізувати суб'єктивні трудові права та обов'язки працівника відповідно до угоди про працю.

Л. Ю. Прогонюк, досліджуючи поняття «трудова функція» і «трудова обов'язки» за трудовим договором, обґрунтовує, що це не є тотожні поняття, а їхня основна відмінність полягає в тому, що «трудова обов'язки» є сукупністю дій працівника, а конкретизація спеціальних обов'язків працівника у кожному випадку виражена у формі трудової функції [14, с. 116]. За такою логікою компетентнісний підхід в основі професійного стандарту дає підставу на основі угоди про працю індивідуалізувати роботу, обумовлену трудовим договором, та визначити коло спеціальних обов'язків працівника як тих, що обумовлені його посадою, так і тих, що додатково покладаються на працівника за межами його професійних компетентностей. Наприклад, право головного юрисконсульта підприємства представляти інтереси цього підприємства у суді або виконання обов'язків члена тендерного комітету на підприємстві паралельно із роботою на посаді провідного економіста планового відділу.

Фактично поняття «трудова обов'язки» може охоплювати такі суб'єктивні права та обов'язки працівника, які визначені за взаємною згодою сторін, але обумовлені конкретною посадою або необхідністю виконання (поряд із суто професійними обов'язками) інших обов'язків, які не входять до групи професійних дій (трудова функції) у професійних стандартах. Отже, у такому разі, на нашу думку, доповнення трудових обов'язків працівника тими, що не охоплюються професійним стандартом, може відбуватися лише за згодою сторін і вноситься до змісту трудового договору у формі, в якій його укладено. Якщо трудовий договір укладено письмово, то, відповідно, такі трудові обов'язки мають бути у ньому відображені. Якщо такі обов'язки покладаються на працівника вже після укладення трудового договору, то вони мають покладатися на нього не у порядку повідомлення про це, наприклад, у наказі, а лише за його згодою, і передбачати зміну істотної умови трудового договору – трудової функції.

Г. В. Дігтяренко стверджує, що «трудова функція – це конкретна, визначена у трудовому договорі робота з урахуванням спеціальності, кваліфікації, спеціалізації і посади працівника» [15, с. 106]. Загалом таке визначення відповідає підходу до визначення трудової функції працівника шляхом деталізації його трудових прав та обов'язків

на підставі конкретних координат: спеціальності, кваліфікації і посади.

Як зазначає О. Є. Костюченко, для розкриття сутності трудової функції працівника слід виділити такі складники її змісту, як «рід трудової діяльності», «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Усі ці поняття є взаємозалежними: зміст трудової функції впливає на визначення виду роботи та її складність; складність роботи залежить від кваліфікації і впливає на розмір зарплати; кваліфікація впливає на вид дорученої працівнику роботи. Визначення змісту трудової функції працівника має бути індивідуалізовано [16, с. 356]. У наступних роботах авторка обґрунтувала, що трудову функцію потрібно розглядати через такі складники: зміст, обсяг та порядок її виконання, які фіксуються у трудовому договорі, і визначати її через кваліфікацію з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця [3, с. 349]. Як ми бачимо, у визначенні самої трудової функції пропонується покласти всю систему «координат» для окреслення кола трудових обов'язків працівника. Водночас акцент робиться не лише на трудовому законодавстві, але і на локальних актах у сфері праці, які охоплюють нормативні положення актів соціального партнерства загальнодержавного, галузевого і територіального рівнів.

Отже, широке коло «координат» для визначення трудової функції конкретного працівника дозволяє індивідуалізувати роботу, обумовлену трудовим договором, відповідно до професійних компетентностей працівника, що впливають з отриманої ним професії, визначити суб'єктивні трудові права та обов'язки відповідно до отриманої працівником спеціальності та/чи спеціалізації, а також установити на підставі кваліфікації працівника рівень і складність робочих завдань, які покладаються на нього відповідно до його здібностей до праці. Важливо, що трудова функція працівника, яка має своїм складником посаду, дозволяє виділяти ті права та обов'язки, що покладаються на особу відповідно до зайнятої посади, а це, у свою чергу, вказує на ієрархію процесу організації праці та прийняття управлінських рішень під час взаємодії із іншими працівниками підприємства, установи, організації. Стосовно локальних актів варто погодитися із тим, що їхні нормативні умови мають бути враховані сторонами під час укладення трудового договору та його виконання.

Висновки. Зазначене вище дає підстави стверджувати, що трудова функція як взаємно погоджувальна умова трудового договору надає його сторонам можливість індивідуалізувати і конкретизувати трудові права та обов'язки працівника. Визначення змісту трудової функції через широке коло координат, серед яких рід трудової діяльності, професія, спеціальність, спеціалізація, кваліфікація та посада, створюють для працівника та роботодавця певні обмеження, які є істотними для визначення трудових дій чи сукупності груп трудових дій працівника. Такі обмеження обумовлені професійною компетентністю працівника та його здатністю до виконання робіт певної складності. Обмеження роботодавця і працівника під час визначення трудової функції останнього виступає не засобом звуження їхніх прав, а засобом координації, який дозволяє чітко визначити коло трудових прав та обов'язків працівника відповідно до його компетенції, а не відповідно до бажання роботодавця. Таке широке коло координат визначення трудової функції конкретного працівника дозволяє кваліфікувати його індивідуальні здібності до праці на основі відповідних документів, що має додавати роботодавцю упевненості, що доручена працівнику робота буде виконана на належному рівні. Щодо зміни змісту трудової функції працівника під час перебування його у трудових відносинах із роботодавцем, то сталість цих відносин забезпечується, зокрема, і через трудову функцію працівника, нормативні умови визначення змісту якої не дозволяють роботодавцю на власний розсуд за межами професійної компетенції працівника змінювати зміст роботи, обумовленої трудовим договором.

ЛІТЕРАТУРА

1. 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.
2. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2003. 146 с.
3. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
4. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / редкол. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук. України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. 776 с. : іл
5. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
6. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
7. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
8. Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів : Постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 № 373. *Офіційний вісник України*. 2017. № 47. Ст. 1457.
9. Відомості про професійні стандарти: Національне агентство кваліфікації. URL: <https://register.nqa.gov.ua/profesijni-standarti>
10. Керимов Д. А. Методология права: предмет, функции, проблемы, философия права. 4-е изд. Москва : Изд-во СГУ, 2008. 521 с.
11. Правовая система Украины: история, состояние и перспективы: в 5 т. Харьков : Право, 2011. Т. 1: Методология и историко-теоретические проблемы формирования и развития правовой системы Украины / под. общ. ред. М. В. Цвика, А. В. Петришина. 896 с.
12. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков : Вища шк. ; Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. 152 с.
13. Коваленко Р. І. Трудова функція як обов'язкова умова трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 19 с.
14. Прогонюк Л. Ю. Розмежування понять трудова функція та трудові обов'язки за трудовим договором. *Право і суспільство*. 2014. № 1 (2). С. 112–117.
15. Дігтяренко Г. В. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи. *Юридичний вісник*. 2018. № 2 (47). С. 103–108.
16. Костюченко О. Є. Питання трудової функції працівника у проєкті Трудового кодексу. *Форум права*. 2009. № 3. С. 355–359.