



## ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ КАК ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Константин ПЛЕСНЁВ,

соискатель Научно-исследовательского института  
правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины

### Summary

In the article the great variety of the conception of the «labor contract» has been investigated. Key emphasis is on the problem of the uncertain interpretation of the conception «labor function». The conducted analysis gives the possibility to determine and to disclose that term in a qualitatively different way. Based on the results of the investigation of that conception by other specialists in the field of labor law and also taking into account the Project of the Labor Code of Ukraine the new definition and characteristics of the conception «labor function» has been developed.

**Key words:** labor function, labor contract, conditions of the labor contract, features of the labor function.

### Аннотация

В статье исследуется многообразие понятия «трудовой договор». Ключевой акцент делается на проблеме неопределенного толкования понятия «трудовая функция». Проведенный анализ позволяет определить и раскрыть данный термин в качественно другом виде. Опираясь на результаты исследования данного понятия другими специалистами в области трудового права, а также с учетом проекта Трудового Кодекса Украины, разработано новое определение и характерные черты понятия «трудовая функция». Доказано, что правильное определение трудовой функции имеет значение для повышения гарантий в случае увольнения работника при несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе.

**Ключевые слова:** трудовая функция, трудовой договор, условия трудового договора, признаки трудовой функции.

**Постановка проблемы.** Среди самых дискуссионных в науке трудового права был и остается вопрос о содержании и структуре трудовой функции работника – одного из обязательных условий трудового договора (контракта). Трудовой договор является центральным институтом системы отрасли трудового права. Дискуссионным является вопрос о перечне условий трудового договора, в том числе и необходимых (обязательных). Этот вопрос длительный период (по сути, с момента принятия Кодекса законов о труде УССР в декабре 1971 г.) остается законодательно не определенным. Поэтому характеристика содержания трудового договора, его структуры и компонентов (составляющих) является необходимой. Отдавая должное научной доктрине, одновременно следует отметить, что перечень обязательных условий трудового договора постоянно уточняется.

**Анализ исследований и публикаций.** Данной проблеме посвятили свои труды такие известные специалисты в области трудового права, как М.Г. Александров, А.Т. Барабаш, В.А. Глозман, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.А. Иванов, С.С. Каринский, И.Д. Копайгоры, Г.С. Лившиц, А.С. Пашков, А.И. Процевский, С.Н. Прилипко, А.И. Ставцева, А.С. Хохрякова, А. Н. Юшко, О.М. Ярошенко и другие. Но, несмотря на существую-

щий ряд работ относительно данного вопроса, до сих пор так и не существует единого подхода к пониманию такого понятия, как «трудовая функция», не определены ее основные признаки.

**Целью статьи** является анализ понятия «трудовой функции» как одной из составляющих трудового договора, а также разработка качественно нового понятия и определения основных ее характеристик, учитывая последние тенденции в области права и принимая во внимание проект Трудового Кодекса Украины.

**Изложение основного материала.** Мировой опыт нормотворчества и нормореализации в рыночных условиях свидетельствует, что именно договор является наиболее полезной и необходимой формой упорядочения человеческих взаимоотношений. По мнению К.Н. Гусова, термин «трудовой договор» имеет многоплановое значение, т.е. употребляется в разных значениях в законодательстве и практике, а также в правоповедении: а) является важнейшим институтом трудового права, занимает центральное место в его системе и актах кодификационного значения в соответствующей области, б) представляет собой важную гарантию права на труд, права на выбор вида занятости и на свободное распоряжение способностями человека в сфере трудовой деятельности, в) выступает своеобразным правовым механизмом между правоотношениями трудоустройства и трудовыми правоотношениями. Его заключение означает прекращение правоотношений по трудоустройству, поскольку цель трудоустройства достигнута, г) используется в юридической науке и практике как предпосылка, необходимая для применения к работнику трудового законодательства, д) выступает в качестве юридического факта – основания для возникновения трудовых правоотношений [1, с. 20-24]

Предметом трудового договора является живой труд работника в общем процессе производства как проявление его работоспособности. Трудовую деятельность, при заключении трудового договора, характеризуют следующие существенные признаки: (а) работа, которая осуществляется у определенного работодателя, она осуществляется не на основе собственных средств производства, а на средствах владельца; (б) не на свой страх и предпринимательский риск, а путем выполнения работы на основании указаний и распоряжений работодателя и под гарантированную оплату; (в) выполнение работы определенного вида (трудовой функции); (г) трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок и только в случаях, установленных в законе, – на определенный срок; (д) осуществление трудовой деятельности происходит в трудовом коллективе, (е) работа выполняется в течение установ-



ленного рабочего времени и в рамках определенной нормы труда; (ж) получение от работодателя в установленные сроки денежного вознаграждения за выполняемую работу; (з) обеспечение работодателем гарантий работникам; (и) в установленных случаях участие работодателя в финансировании обязательного социального страхования работника.

«Договор между двумя сторонами, который имеет надлежащую форму и определенное содержание, представляет собой, так сказать закон в миниатюре. Если мы хотим узнать юридические права и обязанности сторон в сферу действия договора, мы смотрим на условия самого договора. В случае возникновения спора суд толкует и применяет эти условия в значительной степени так, словно они были актом законодательного органа», – заключает Л. Фуллер [2, с. 87].

Как и любой другой договор, трудовой договор имеет собственное содержание. Правильное его понимание способствует действию нормативного материала, превращая его в право (правопорядок). Общий смысл явления проясняется на основании толкования его отдельных частей и, наоборот, содержание отдельных частей проявляется на основании толкования содержания явления в целом.

Содержанием трудового договора является совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя. Поскольку права и обязанности сторон трудового договора носят корреспондирующий характер, т.е. правам и обязанностям одной стороны соответствуют обязанности и права другого, назовем только основные трудовые права и обязанности работника как, по мнению А.Н. Слюсаря, первичного субъекта трудового права [3, с. 86]. В современных условиях социальная функция трудового права становится преобладающей по отношению к другим функциям этой отрасли права. Т.М. Петоченко высказывает соображения, что в современных условиях должно происходить расширение социальной функции трудового права в направлении обеспечения всего комплекса прав личности работника, поскольку она не может ограничиваться защитой только трудовых прав работника.

Это обусловлено тем, что трудовая деятельность является наиболее важной сферой жизнедеятельности человека, которая направлена на создание духовных и материальных благ, способствует развитию общества. Поэтому государство должно обеспечивать, в первую очередь, развитие социального фактора производства в полном объеме [4, с. 100].

В теории трудового права, в зависимости от порядка установления, различают два вида условий трудового договора:

- производные условия (содержание которых не производится договаривающимися сторонами, поскольку они уже предусмотрены в законах и других нормативных актах в сфере труда). Например, ст. 19 Закона Украины «Об отпусках» закрепляет, что женщине, которая работает и имеет двух или более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, или которая усыновила ребенка, одинокой матери, отцу, воспитывающему ребенка без матери (в том числе, и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, или одному из приемных родителей предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней. При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 календарных дней;

- договорные условия (они являются результатом договоренностей работника и работодателя).

В свою очередь, договорные условия принято подразделять на:

а) необходимые (обязательные) условия – без них трудовой договор не может считаться заключенным, а трудовые правоотношения, такими, что возникли;

б) дополнительные (факультативные) условия – для существования трудового договора они не являются обязательными.

Статья 40 проекта ТК (регистрационный № 2902, текст законопроекта от 27 августа 2013) обязательными условиями трудового договора называет:

– место работы (с указанием для работодателя - юридического лица структурного подразделения);

– время начала действия трудового договора, а в случае заключения трудового договора на определенный срок – также продолжительность этого срока и основания для заключения срочного трудового договора;

– трудовая функция, которую будет выполнять работник: наименование профессии, специализации, квалификации, должности, в соответствии с установленной классификацией профессий и квалификационных характеристик;

– условия оплаты труда;

– режим труда и отдыха, если он отличается от общих правил, установленных у данного работодателя;

– охрана труда.

Н.Г. Александров еще в 1948 г. трудовую функцию определял как выполнение определенного рода трудовых операций, в соответствии с деятельностью предприятия и указаний администрации [5, с. 271].

С.А. Иванов, С.Н. Прилипко, А.И. Ставцева и О.С. Хохрякова под трудовой функцией понимают работу по определенной профессии, специальности или должности [См.: 6, с.69, 7, с.170, 8, с.27]. «Трудовая функция – это определенное конкретной профессией, специальностью, квалификацией, должностью и дополненное в процессе заключения соглашения о труде между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом, а также физическим лицом, имеющим право найма рабочей силы, круг (набор) трудовых или служебно-трудовых прав, обязанностей и ограничений», – заявляет Н.В. Веренич [9, с. 85]. В.И. Щербина из этого делает вывод, что установление трудовой функции работника является конкретизацией рода работы по его способностям к труду [10 с. 173].

При этом, по мнению А.Т. Барабаша и И.Д. Копайгоры, трудовая функция представляет собой не индивидуально-определенную работу, а совокупность отдельных трудовых операций, объединенных общим видом трудовых действий, предметом и целью достижения заранее оговоренных результатов труда [11 с. 66].

В.В. Гончарук выделяет такие существенные признаки трудовой функции, как:



- выполнение определенного рода трудовых операций в соответствии с деятельностью предприятия и указаниями работодателя;

- род деятельности, которая конкретизируется профессией, специальностью и квалификацией работника;

- органическое сочетание объективных и субъективных факторов, сущностью которых являются деловые качества работника;

- обусловленность производственным процессом организации, его спецификой;

- является главным элементом, центральным звеном трудового договора, имеет договорный характер [12 с. 24].

В.А. Глозман для характеристики содержания трудовой функции предлагает выделять в ее структуре две стороны:

а) объективную – установленные государством стандарты и эталоны, регламентирующие профессионально-квалификационные и другие подобные параметры работников, производства;

б) субъективную – наличие у работника профессиональных навыков, знаний, опыта, квалификационной подготовки для работы по определенной профессии, специальности, должности [13 с. 78-97].

Определенность трудовой функции – один из главных принципов трудового права. Именно из него вытекает следующее важное правило, что отражено в ст. 31 КЗоТ Украины: «Собственник или уполномоченный им орган не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором». В противном случае речь идет о принудительном труде, которая, в соответствии с ч. 3 ст. 43 Конституции Украины, в нашем государстве запрещается. По ст. 2 Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 9 июня 1956) термины «принудительный» или «обязательный труд» означает любую работу или службу, требуемую от лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Компетентные власти не должны ни принуждать, ни позволять принуждать к принудительному или обязательному труду в пользу частных лиц, компаний или

обществ. Однако термин «принудительный или обязательный труд», исходя из цели данной Конвенции, не означает всякую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной военной службе, и применяется для работ чисто военного плана; всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны; всякую работу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственной власти и указанного лица, не будет уступлена или передана в распоряжение частных лиц, компаний или обществ; всякую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы таких, как: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов, растений, и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения, мелкие работы общинного плана, т.е. работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива и которые поэтому могут считаться обычными общественными обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Согласимся с В.М. Догадовым, который акцентирует внимание на двустороннем характере действия принципа определенности трудовой функции, который сдерживает не только владельца, запрещая ему требовать от работника выполнения работы за пределами установленной трудовой функции, но и самого работника, отнимая у него право претендовать на другую работу [14, с. 93].

В отличие от действующего КЗоТ Украины, проект Трудового кодекса (регистрационный № 2902, текст законопроекта от 27 августа 2013) содержит специальную статью 44, посвященную трудовой функции. По ней последняя

определяется в трудовом договоре, закреплена в приказе (распоряжении) о приеме работника на работу со ссылкой на одну из профессий, предусмотренных классификацией профессий, устанавливаемой центральным органом исполнительной власти, реализует государственную политику в сфере стандартизации по согласованию с уполномоченными представителями всеукраинских объединений организаций работодателей и уполномоченными представителями всеукраинских объединений профсоюзов.

**Выводы.** Таким образом, к существенным признакам трудовой функции относятся:

- трудовые обязанности работника определяются в соответствии с занимаемой должностью;

- занимаемая работником должность зависит от его профессии, специальности, специализации, квалификации и компетентности;

- трудовые обязанности работника устанавливаются трудовым законодательством, квалификационной характеристикой и должностной инструкцией.

Согласно этому, трудовая функция работника – это совокупность его обязанностей, установленных трудовым законодательством, квалификационной характеристикой и должностной инструкцией, которые работник должен выполнять в соответствии с занимаемой им должности в пределах профессии, специальности, специализации, квалификации и компетентности. Правильное определение трудовой функции имеет значение для повышения гарантий в случае увольнения работника при несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе.

#### Список использованной литературы:

1. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К.Н. Гусов / Московский юрид. ин-т. – М., 1993. – 277 с.
2. Фуллер Л. Анатомия права / Л. Фуллер. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 384 с.
3. Слюсар А.М. Суб'єкти трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Слюсар / Нац. ун-т



«Юрид. акад. України». – X., 2011. – 407 с.

4. Курс трудового права: общ. ч.: учеб. пособ. / под общ. ред. О.С. Курьлевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.

5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров – М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.

6. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С.А. Иванова. – М.: Наука, 1974. – 563 с.

7. Трудовое право: підруч. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

8. Ставцева А.И. Трудовой договор / А.И. Ставцева, О.С. Хохрякова. – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.

9. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом і суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.В. Веренич / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2003. – 173 с.

10. Трудовое право: підруч. / за ред. М.І. Іншина та В.І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.

11. Барабаш А.Т. К вопросу о трудовой функции / А.Т. Барабаш, И.Д. Копайгора // Проблемы социалистической законности: республ. межвед. науч. сб. – Вып. 9. – Х.: Вища школа, 1982. – С. 65-70.

12. Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Гончарук / Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 188 с.

13. Проблемы трудового права и права социального обеспечения / Редкол.: Н.К. Воеводенко, С.А. Иванов (отв. ред.), А.Е. Лунев и др. – М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1975. – 281 с.

14. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план / В.М. Догадов // Учен. записки ЛГУ. – Серия юрид. наук. – Вып. 4. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1953. – С. 87-95.

## ПРИНЦИПЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ

Дарья ПОДКОПАЙ,

соискатель Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины

### Summary

This article analyzes the principles of disciplinary in the labor law of Ukraine. The author has proved that at this stage of development of the regulation of labor relations the labor definition and consolidation of the concept of disciplinary responsibility, the conditions of its occurrence, types and principles are necessary. It is proved that the principles of disciplinary responsibility in the labor relations are theoretical form or the main provisions of independent type of legal responsibility. They are the scientific conclusions and implemented through administrative decisions, the correct direct of disciplinary practices in the field of labor relations.

**Key words:** principles, disciplinary responsibility, labor relations, labor discipline.

### Аннотация

Статья посвящена анализу принципов дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве Украины. Автором доказано, что на данном этапе развития регламентации трудовых правоотношений необходимо нормативное определение и закрепление понятия дисциплинарной ответственности, условий ее наступления, видов и принципов. Доказано, что принципы дисциплинарной ответственности в трудовых правоотношениях являют собой не что иное, как теоретическое выражение или основные положения самостоятельного вида юридической ответственности. Они, будучи научными выводами, реализуются через управленческие решения и обрисовывают правильное направление дисциплинарной практики в сфере трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** принципы, дисциплинарная ответственность, трудовые правоотношения, дисциплина труда.

**Постановка проблемы.** Вопрос юридической ответственности в сфере труда занимает отдельную и немаловажную нишу в регулировании трудовых правоотношений. Ситуация, сложившаяся на современном этапе развития общества, государства и права в очередной раз подтверждает тот факт, что вопрос дисциплинарной ответственности приобретает все большего значения в процессе регулирования общественных отношений в сфере труда. Говоря же о принципах, которые призваны регулировать привлечение к дисциплинарной ответственности, необходимо отметить, что им как на законодательном, так и на доктринальном уровнях внимания уделено немного. В частности, на сегодняшний день они не только не получили четкого законодательного закрепления и классификации, но и не нашли детального и предметного изучения учеными-правоведами. Можно говорить лишь об их частичной регламентации в отдельных нормах дисциплинарного законодательства.

**Актуальность темы.** Следует признать, что сегодня в трудовом законо-

дательстве Украины обеспечение дисциплины труда не является проблемой государства, а, скорее, является частным вопросом работодателя. Законодатель же, вместо того, чтобы дисциплинарную ответственность представить как неотъемлемую часть дисциплины труда, определил лишь ее границы и обозначил виды. А также были обрисованы процедуры наложения взысканий и определены органы, к чьей компетенции относится это право [3]. Но ни слова не было сказано о самой сути дисциплинарной ответственности и об ее основных правовых средствах и инструментах применения.

**Целью данной статьи** является детальное исследование системы принципов дисциплинарной ответственности в сфере труда.

**Изложение основных положений.** Правовой институт дисциплины труда как комплекс правовых норм, которые направлены на обеспечение определенного порядка в учреждениях, организациях, на предприятиях, включает не только нормы, закрепляющие разграничение трудовых обязанностей, но и инструменты или средства, с помощью