

Література

1. Цивільне право України: підручник: у 2-х кн. / О. В. Дзера, Д. В. Боброва, А. С. Довгерт та ін.; за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – Кн. 1 – 720 с.
2. Іванів Н. І. Гроші як об'єкт цивільних правовідносин / Н. І. Іванів // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. – 2015. – № 17. – Т. 2. – С. 63–66.
3. Цивільний кодекс України: за станом на 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 48. – Ст. 436.
4. Цивільне право: підручник: у 2 т. / В. І. Борисова, Л. М. Баранова, Т. І. Бегова та ін.; за ред. В. І. Борисової, І. В. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. – Харків: Право. – 2011. – Т. 1. – 656 с.
5. Даниленко О. В. Щодо поняття грошей у цивільному праві / О. В. Даниленко // Форум права. – 2015. – № 3. – С. 37–44.

УДК 349.2 (043.2)

Дігтяренко Г. В., асистент,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗМІСТ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКА

У теорії трудового права загальновизнаним є поділ умов трудового договору на два види: обов'язкові (необхідні) і факультативні (додаткові).

В науці трудового права панує думка, що обов'язковою для трудового договору є умова про трудову функцію працівника. Трудову функцію ще називають видом роботи.

О. Гевел справедливо звертає увагу 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, власне, й визначаються в змісті трудового договору при встановленні взаємних прав та обов'язків) [1, с. 91].

О. В. Лавріненко, П. Д. Пилипенко слушно наголошують, що серед найбільш дискусійних і складних у науці трудового права було й залишається питання про зміст і структуру трудової функції працівника [2, с. 302; 3, с. 61].

На жаль, у чинному трудовому законодавстві визначення трудової функції немає. Але позитивним моментом на шляху удосконалення трудового законодавства є присвячена їй окрема стаття проекту Трудового кодексу України. В ній, зокрема, йдеться про те, що основна трудова функція працівника визначається у посиланні в трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу на одну із передбачених класифікацією професій, що встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації. Зміст трудової функції

за кожною професією та відповідною класифікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, - кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці.

У трудовому праві загальноприйнято для конкретизації поняття трудової функції використовувати такі елементи, як професія, спеціальність, кваліфікація чи посада. Визначення цих понять закріплено у законодавстві. Зокрема, в Інструкції про встановлення груп інвалідності, затвердженій наказом Міністерства охорони здоров'я України від 5 вересня 2011 р. № 561, передбачено, що професія – це рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, які дають можливість здійснювати роботу в певній сфері виробництва; спеціальність – сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навиків, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії; кваліфікація – рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями; посада – службове становище працівника, зумовлене колом його обов'язків, посадовими правами та характером відповідальності.

Отже, можна припустити, що, як конкретно-визначене юридичне поняття, трудова функція працівника – це робота за визначеною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Зауважимо, що подібне формулювання містила частина перша ст. 21 КЗпП до змін, внесених 20 березня 1991 р. Зокрема, у ній передбачалося, що працівник за трудовим договором зобов'язувався виконувати роботу за визначеною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. В нині чинному Кодексі законів про працю України подібна норма залишилася лише в частині другій ст. 32 КЗпП України.

Професія, спеціальність, кваліфікація характеризують працівника, а не роботу, для виконання якої роботодавець наймає його на роботу. Разом з тим кваліфікаційний рівень працівника може цікавити роботодавця з погляду можливості претендувати на допуск до виконання певної роботи або зайняття відповідної посади. Як правило, ці вимоги уже наперед закладені у визначених кваліфікаційних характеристиках виконуваних робіт чи посад.

Загальним нормативним документом для всіх видів економічної діяльності, який містить такі вимоги, є Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2017 р. № 918.

Вимоги щодо зайняття тої чи іншої посади встановлені в окремих законодавчих актах для певних категорій працівників.

Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, поряд із кваліфікаційними вимогами, які ставляться до працівників відповідних професій, передбачено кваліфікаційну характеристику професій працівника, зокрема подається опис робіт, властивих певній професії, опис знань, умінь, навичок, методів і прийомів безпечного виконання робіт, засвоєння і застосування яких є обов'язковим, тощо. Тобто цим нормативним актом визначається зміст та обсяг трудової функції працівника відповідної професії.

Водночас, питання визначення змісту та обсяг трудової функції працівника не може вирішуватися на договірній основі. Приміром, на підприємствах для робітників приймають і затверджують робочі інструкції, технологічні карти тощо.

Для службовців коло службових обов'язків передбачено структурою та штатним розписом згідно з найменуванням посад, відповідного державного органу юридичної особи, а також такими локальними нормативними актами, як посадові інструкції, що розроблені та затверджені на підставі галузевих посадових інструкцій і положень про відділи та служби підприємства, галузеві кваліфікаційні характеристики, положення про окремі категорії працівників.

Література

1. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення / О. Гевел // Право України. – 2002. – № 4. – С. 89–93.

2. Лавріненко О. В. Трудова функція працівника як обов'язкова умова трудового договору: теоретико-прикладні аспекти та шляхи вдосконалення загального й спеціального законодавства України про працю / О. В. Лавріненко // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 301–328.

3. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія / П. Д. Пилипенко. – Київ: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.

УДК 347.77 (043.2)

Добкіна К. Р., к.ю.н., доцент,
Державний університет інфраструктури та технологій,
м. Київ, Україна

ПРАВОВА СУТНІСТЬ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА АВТОРСЬКИМ ДОГОВОРОМ

Запорукою сучасного процесу гуманізації законодавства і цивілізованого прогресу є вільне та ефективне здійснення людиною своїх прав і свобод. Це забезпечується шляхом надання учасникам відносин свободи у здійсненні своїх прав і державної допомоги особам з боку