

НАИМЕНОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ РАБОТНИКА

А. Н. Петерс – старший преподаватель кафедры гражданского права Омского юридического института

Среди условий трудового договора, перечисленных в статье 57 Трудового кодекса РФ, наиболее важным является условие о трудовой функции работника, которое нередко определяется как «сердцевина» содержания трудового договора¹. Тем не менее вопрос о содержании трудовой функции далек от своего полного разрешения.

Трудовая функция сугубо научная категория, которая, в отличие от Трудового кодекса РФ, в КЗоТе не употреблялась. Исходя из сложившегося в науке понимания трудовой функции, в статье 15 КЗоТа содержалось опосредованное упоминание о трудовой функции. Итак, в соответствии со ст. 15 КЗоТа трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Трудовая функция понималась как «триада», то есть профессия, специальность, квалификация или должность.

Профессия обычно рассматривается как вид трудовой деятельности, который определяется целью и характером трудовых функций (например, металлург, учитель, строитель). Специальность – более узкое понятие в пределах профессии, зависит от характера навыков и знаний по данной профессии (например, учитель истории, врач-окулист и др.). Квалификация – степень и вид профессиональной обученности, т. е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядом работ, а для служащих – специальным образованием, опытом, знанием, должностью².

Понимание трудовой функции через указанную «триаду» в советское время было обосновано и оправдано. Действительно, определение трудовой функции только через «триаду» подразумевает наличие тарифных квалификационных справочников, которые более подробным образом ее – триаду – регламентируют³. Тарифно-квалификационные справочники, в свою очередь, содержали установленные и общеобязательные наименования профессий и специальностей, требования к квалификации по каждой профессии и специальности, а также примерный перечень должностных обязанностей.

Необходимость письменной фиксации понятия и содержания всех специальностей, которые могли только существовать в народном хозяйстве, обуславливалась способом оплаты в соответствии с тарифными сетками. Например, тарификация имела смысл тогда, когда бюджетники получали оплату труда в соответствии с Единой тарифной сеткой (ЕТС), которая в данный момент отменена.

Еще в советское время некоторые ученые-«трудовики» (А. С. Пашков, Б. Ф. Хрусталева, Ф. П. Негру и др.) пришли к выводу о том, что указанное определение трудовой функции не очень удачное, ведь профессия, специальность, должность по своему содержанию не идентичны. Трудовая функция может быть как шире (при совмещении работником нескольких профессий), так и уже этих категорий (например, когда работник выполняет лишь некоторые работы, относящиеся к его специальности)⁴.

Реалии современного времени заставили законодателя кардинально изменить подход к содержанию трудовой функции. В статьях 15 и 57 Трудового кодекса РФ появилось нормативное определение трудовой функции – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации или конкретного вида поручаемой работнику работы. Отличия от

¹ См.: Трудовое право России : учебник / Ж. А. Горбачева, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная и др.; под ред. А. М. Куренного. М. : Юрист, 2004. С. 69.

² См.: Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России. М. : Юрист, 1995. С. 161.

³ См.: Квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и других служащих : утв. постановлением Минтруда России от 21 авг. 1998 г. № 37 ; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) : утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31 янв. 1985 г. № 31/3-30. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См.: Пашков А. С., Хрусталева Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М. : Юрид. лит., 1970. С. 59.

прежнего понимания трудовой функции весьма значительны.

Трудовая функция – то есть качественная характеристика живого труда – определяется указанием на вид труда и его квалифицированность. По смыслу статей 15 и 57 трудовая функция может определяться через:

– указание в трудовом договоре на профессию, специальность и квалификацию;

– указание в трудовом договоре на должность, которую занимает работник в соответствии со штатным расписанием (кстати говоря, указанное предопределило итог споров, имевших место среди практиков в области трудового права, относительно обязательности наличия в организации штатного расписания);

– указание на конкретный вид работ, поручаемых работнику.

Если в КЗоТе был предусмотрен исключительно централизованный, нормативный способ определения трудовой функции работника, то в настоящее время, исходя из положений ТК РФ, вполне допускается и индивидуально-договорной способ ее установления.

Означает ли это, что работодатель и работник могут устанавливать в трудовом договоре произвольное наименование и содержание трудовой функции? На этот вопрос возможно дать положительный ответ, но при соблюдении определенных условий.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ стороны могут устанавливать любое наименование и содержание трудовой функции, за одним исключением, а именно: если в соответствии с настоящим кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Учитывая то, что в настоящее время государство в значительной степени сократило свое влияние на экономику и, как следствие, на трудовые правоотношения, можно признать указанную норму вполне логичной.

К примеру, должность, которую занимает работник (или работа, которую он выполняет), является «вредной» и дает право на сокращенный рабочий день и досрочный выход на пенсию – в таком случае должность или работа должны указываться строго в соответствии с ТК. Что же касается ограничений, то, например, должность кассира является материально-ответственной. Коль скоро работодатель имеет право заключить с таким работ-

ником договор о полной материальной ответственности, то и источником наименования данной должности является ТК. Ну а если речи об ограничениях или льготах не идет, то работник и работодатель связаны только своей фантазией. Правомерна ли такая свобода усмотрения, предоставляемая, прежде всего, работодателю? На этот вопрос можно дать положительный ответ.

По мнению Л. Н. Анисимова, трудовая функция есть соотношение объективных требований к труду и личных особенностей работника⁵. Указанную точку зрения подтверждают отчасти разъяснения, содержащиеся в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Так, субъективными элементами трудовой функции являются способность работника выполнять трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)⁶. Таким образом, под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности этого работника выполнять трудовую функцию исходя из своих личностных и профессиональных качеств.

Объективными элементами трудовой функции являются требования к труду, установленные как самим работодателем, так и третьими лицами. Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)⁷. Таким образом, объективный элемент трудовой функции указывает нам на способность работника выполнять трудовую функцию исходя из требований, не зависящих от него. Объективный элемент трудовой функции – пожелания к работе, предъявляемые работодателем и иными лицами.

Работодатель, формулируя трудовую функцию работника, исходит, прежде всего, из своих экономических и производственных интересов – объективного элемента трудовой функции. Соответственно, только работодатель вправе определять как наименование, так и содержание трудовой функции. Гарантией же защиты прав работника является перечень случаев нормативного определения трудовой функции.

⁵ См.: Анисимов Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Трудовое право. 2008. № 4. С. 73.

⁶ См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 28 сент. 2010 г.) // Рос. газ. 2004. № 72.

⁷ См.: Анисимов Л. Н. Указ. соч.