

В. В. Гудель

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
Минск, Беларусь, osnovy@tut.by*

НОВОЕ В ПОНЯТИИ «ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ» В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Статья посвящена важности понятия «трудовая функция» для описания вида труда лица, работающего по найму, и произошедших изменений в законодательном определении данной дефиниции.

Ключевые слова: трудовая функция, трудовой договор, наемный труд, профессия, специальность

V. Gudel

*Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics,
Minsk, Belarus, osnovy@tut.by*

NEW IN THE CONCEPT OF «LABOR FUNCTION» IN LABOR RELATIONS

The report is devoted to the importance of the concept of «labor function» for describing the type of work of an employee and the changes that have occurred in the legislative definition of this concept.

Keywords: labor function, employment contract, hired labor, profession, specialty

Управление персоналом не может обойтись без согласования своих действий с трудовым законодательством, которое предназначено для регулирования общественных отношений, связанных с наемным трудом. Все самые современные методы и подходы корпоративного управления не должны противоречить нормам трудового законодательства, ухудшать правовое положение работника в сравнении с нормами Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), который закрепляет минимальный стандарт такого положения.

Трудовая функция относится к обязательным условиям трудового договора (п. 3 части второй ст. 19 ТК Беларуси), она отражает один из аспектов наемного труда: лицо обязуется выполнять за плату трудовую деятельность определенного рода на постоянной основе у другого лица (нанимателя). Необходимость выполнения работы постоянно отличает трудовой договор от договора подряда, где работа несет разовый характер (определенное задание). Помимо этого при выполнении работы по договору подряда лицо обладает определенной самостоятельностью в организации трудового процесса: «Если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика» (п. 3 ст. 657 Гражданского кодекса Республики Беларусь), «Если иное не предусмотрено договором, работа выполняется иждивением подрядчика – из его материалов, его силами и средствами» (п. 1 ст. 658 Гражданского кодекса Республики Беларусь). Лицо, работающее по трудовому договору, трудится, как правило, в ситуации совместной организации труда с другими работниками, что предполагает определенную координацию деятельности всех лиц, занятых работой в организации. Как верно пишут авторы: «Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника конкретной организации. Только с заключением и подписанием трудового договора с работодателем гражданин становится членом данной организации и подчиняется ее внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим трудовой договор

отличается от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом» [1, с. 152]. Условие о трудовой функции обязательно должно содержаться в каждом трудовом договоре. При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность по отдельным должностям служащих. О важности категории «трудовая функция» пишется в литературе: «трудовая функция, по сути, представляет собой разновидность конкретного труда, который обладатель соответствующих способностей к труду обязывается применять за плату, в интересах, под руководством и риск работодателя» [2, с. 53].

В ТК Беларуси были внесены масштабные изменения и дополнения Законом от 18 июля 2019 г. Эти изменения в том числе коснулись понятия «трудовая функция». Данное понятие было непосредственно закреплено в ст. 1 ТК Беларуси, согласно ему трудовая функция – работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами.

В сравнении с прежней дефиницией трудовой функции, которая раскрывалась в ст. 19 ТК Беларуси (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией), нынешняя характеризуется следующими отличиями. Во-первых, исключено понятие «специальность» из определения «трудовая функция». Ранее в ТК Беларуси приводилось следующее определение понятию «специальность» – совокупность приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии. Другими словами, специальность – это более узкое направление в рамках профессии. Поэтому при помощи категорий «профессия» и «специальность» можно описать характера труда работника (его трудовую функцию) более конкретно в сравнении с описанием только с использованием категории «профессия».

Для определения поручаемой работнику работы используется категория «трудовая функция», при этом, как указывается в литературе про данную категорию, она: «связывает собой два критерия – вид труда и его качество (квалифицированность). Скорее всего, будет безусловно справедливым суждение, согласно которому, заключая трудовой договор в любой форме, в том числе и в форме фактического допуска, невозможно не оговорить вид труда (профессию или специальность)» [3, с. 310]. В этом мнении примечательно, что для описания поручаемого работнику вида труда используется либо понятие «профессия», либо «специальность». Такой подход отражает мнение, что для описания трудовой функции работника может быть достаточно только категории «профессия». Во-вторых, в определении понятия «трудовая функция» исключена фраза «функциональными обязанностями» и добавлено выражение «технологическими картами и другими документами». Благодаря этому с одной стороны добавлено больше конкретики (указание на технологические карты), с другой – список, который содержит перечень документов, описывающих трудовую функцию, оставлен открытым (ранее он был исчерпывающим). Представляется, что закрытый перечень документов, описывающих трудовую функцию, подходит лучше для защиты интересов работника. Помимо этого, нынешняя дефиниция понятия «трудовая функция» содержит более широкий (чем прежде) перечень таких документов (должностная (рабочая) инструкция, технологическая карта), благодаря которому нанимателю дана возможность сформулировать круг трудовых обязанностей лица.

Следует обратить внимание и на другие новшества в понятийном аппарате ТК Беларуси, которые произошли в связи с принятием Закона от 18 июля 2019 г. Например, в ст. 1 ТК Беларуси

закреплена дефиниция понятия «обособленное подразделение организации» – филиал, представительство, структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения либо по месту ее нахождения, которым для совершения операций организацией открыт текущий (расчетный) банковский счет с предоставлением права распоряжаться денежными средствами на счете должностным лицам этих обособленных подразделений на основании доверенности. В данном определении можно выделить следующие характерные черты. Подчеркнуто, что помимо филиала или представительства могут быть и иные обособленные подразделения организации. К ним относятся структурные подразделения организации, которые отличаются таким признаком: для совершения операций организацией открыт текущий (расчетный) банковский счет с предоставлением права распоряжаться денежными средствами на счете должностным лицам этих подразделений по доверенности. При этом такое обособленное подразделение не обязательно должно находиться вне места нахождения организации, оно может быть расположено и по месту ее нахождения, главное, чтобы подразделение отвечало вышеназванному признаку. Пояснение понятия «обособленное подразделение организации» в ст. 1 ТК Беларуси – положительное решение, это способствует упрощению правоприменительной практики, снимает неочевидные моменты (например, что понимать под «обособленное»).

Необходимо отметить, что понятие «обособленное подразделение организации» несет важное значение для регулирования трудовых отношений и неоднократно используется в положениях ТК Беларуси. К примеру, для разграничения перевода и перемещения. Перемещением является поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но пределах квалификации, должности служащего (профессии рабочего) с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором (часть первая ст. 31 ТК Беларуси). В данном случае обособленность подразделения несет правовое значение, т. к. поручение нанимателем работнику прежней работы в таком подразделении будет являться переводом, и соответственно регламентироваться иначе в сравнении с перемещением (например, необходимо получить письменное согласие работника на перевод по общему правилу (часть вторая ст. 30 ТК Беларуси)). Также следует отметить, что в описании перемещения в ст. 31 ТК Беларуси используется словосочетание «прежней работы», при этом прежняя работа раскрывается через категории квалификация, должность служащего (профессия рабочего), т. е. используются те же категории, которые употребляются для описания понятия «трудовая функция». Из этого можно заключить, что прежняя работа в ст. 31 ТК Беларуси равнозначна понятию «трудовая функция».

Список использованных источников

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2008. – 928 с.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – 2-е изд., доп. – М. : Изд. дом «Городец», 2007. – 736 с.
3. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / под науч. ред. Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 656 с.