

партии при ЦК Компартии Украины. 13. Ворошиловград. обл. парт. архив. 14. Ворошиловград. обл. гос. архив. 15. Кировоград. обл. гос. архив. 16. Харьк. обл. парт. архив. 17. Харьк. обл. гос. архив. 18. Харьк. гор. гос. архив. 19. Ведомости Верховного Совета СССР, 1941, № 30, с. 5.

Поступила в редколлегию 15.12.80.

А. Т. Б а р а б а ш, канд. юрид. наук,
И. Д. К о п а й г о р а
Харьков

К ВОПРОСУ О ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

Создание материально-технической базы коммунизма, решение фундаментальных задач повышения эффективности производства и качества работы, ускорение научно-технического прогресса, максимальное использование интенсивных факторов экономического роста как основы подъема материального и культурного уровня жизни народа, намеченные в решениях партийных съездов, постановлениях пленумов ЦК КПСС, ставят проблемы укрепления организованности и порядка, соблюдения трудовой дисциплины, повышения ответственности каждого рабочего и служащего за порученное ему дело. В Конституции СССР указывается, что каждый гражданин должен чувствовать свою ответственность перед обществом, добросовестно выполнять свой долг перед государством, перед народом. На XXVI съезде КПСС подчеркивалось, что претворение в жизнь задач 11-й пятилетки требует всемерного развития трудовой активности масс, повышения организованности и дисциплины, усиления персональной ответственности кадров за порученное дело, за дальнейший подъем экономики, науки, культуры, народного благосостояния [2, с. 200].

В названных документах отражено ленинское учение о необходимости ясного и точного определения трудовых обязанностей рабочего и служащего, об ответственности их за порученное им дело. Еще в первые годы Советской власти В. И. Ленин обращал внимание на необходимость неустанно добиваться «самой точной ответственности каждого из стоящих на любой советской должности лиц за выполнение определенных, ясно и недвусмысленно очерченных заданий и практических работ» [1, т. 37, с. 365], осуществлять такое руководство процессом труда, чтобы каждый работник имел «определенную, строго и точно означенную работу или часть работы» [1, т. 39, с. 308].

В связи с этим важное теоретическое и практическое значение приобретает вопрос о понятии трудовой функции, ее содержании, принципах регулирования, характере и пределах возможных ее изменений как основы ответственности в случае не-

надлежащего ее исполнения работником. Отметим, что данный вопрос исследован еще недостаточно.

Вступая в трудовое правоотношение с социалистическим предприятием, рабочие и служащие обязуются выполнять именно ту работу, ради которой они заключают трудовой договор. Круг обязанностей, который рабочий или служащий принимает на себя, вступая в трудовое правоотношение с предприятием, учреждением, организацией, в науке советского трудового права именуется трудовой функцией [17, с. 463].

В юридической литературе трудовая функция определяется либо как «род работы» [8, с. 46], либо как «круг обязанностей» [7, с. 21], либо как «работа по определенной профессии, специальности или должности» [15, с. 55]. Такой подход к трудовой функции позволяет отметить, что она представляет собой не индивидуально определенную работу, а совокупность отдельных трудовых операций, объединенных общим видом трудовых действий, предметов и целью достижения заранее обусловленных результатов труда. Последнее обстоятельство обязывает рабочего или служащего совершать и такие действия, которые хотя и не предусмотрены правовыми предписаниями или трудовым договором, но вытекают из общего рода, круга его действий, предопределяемой его профессией, специальностью, должностью, и которые должны привести к достижению заранее предусмотренного трудовым договором результата труда. Для этого ему необходимо быть внимательным, заботливым, инициативным. Принятие на себя работником работы определенного рода, круга, по определенной профессии, специальности, должности несовместимо с легальным или договорным установлением исчерпывающего перечня всех трудовых обязанностей, образующих его трудовую функцию, как это предлагается в литературе [3, с. 77]. Такой исчерпывающий перечень трудовых действий (обязанностей) при большой динамичности процесса труда с различными как благоприятными, так и неблагоприятными трудовыми ситуациями не способствовал бы достижению заранее обусловленного результата труда в тех случаях, когда трудовая ситуация требовала от работника совершения и иных действий, хотя и не предусмотренных законом или договором, но которые вытекают из общего рода, круга его действий, предопределяемых его профессией, специальностью, должностью.

Все же понятия «род работы», «круг обязанностей», «работа по определенной профессии, специальности, должности» представляют собой такую степень научной абстракции, которая не позволяет отграничить одну трудовую функцию от другой. Если при этом учесть, что правовые предписания предусматривают возможность установления трудовой функции в зависимости от

особенностей производства и условий труда конкретного предприятия, учреждения, организации, то наше утверждение будет тем более обоснованным.

В литературе отмечалось, что трудовая функция определяется в договоре путем указания специальности, квалификации или должности, по которой будет работать работник. Круг же, т. е. объем конкретных обязанностей, устанавливается квалификационной характеристикой работ соответствующего разряда, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями. В общем это утверждение верно лишь для типичного разделения труда, отраженного в упомянутых актах, и неприемлемо для случаев, когда в силу особенностей производства и труда на предприятии, учреждении, организации существует иное разделение труда. Учитывая динамичность организации процесса труда, поиски администрацией, трудовыми коллективами и отдельными работниками более эффективных его форм, реконструкцию, техническое переоснащение производства, совершенствование технологии, принятие на себя рабочими и служащими в порядке встречных планов дополнительного рода или круга обязанностей путем совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы, нормированных заданий, дающих возможность пересматривать численность персонала работников и изменять существующее общественное разделение труда, квалификационные характеристики справочника и основанные на них технические правила, должностные инструкции и положения тем не менее определять трудовую функцию не могут. Нельзя не принимать во внимание и то, что любое условие труда, предусмотренное правовым предписанием, становится субъективным правом или обязанностью сторон, если оно опосредствовано трудовым договором.

Имеется и другое мнение, согласно которому трудовая функция определяется трудовым договором на основе квалификационных справочников [12, с. 37; 11, с. 157], что в большей мере соответствует законодательству. Основы законодательства о труде (ст. 8) и КЗоТ УССР (ст. 21) предписывают, что работа по определенной специальности, квалификации или должности устанавливается трудовым договором и требует от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной этим договором, запрещается.

Квалификационные характеристики всех видов существующих в народном хозяйстве страны работ стандартизированы государством. Их регулирование обеспечивает единые квалификационные требования к ним независимо от отрасли народного хозяйства и условий труда, а также единые требования к профессиональной подготовке и оценке труда, его оплате. Это непременное условие плановой экономики. Изменить установленные

правовыми предписаниями характеристики стороны трудового договора не могут.

Вместе с тем конкретный круг обязанностей в пределах данной квалификационной характеристики либо по нескольким квалификационным характеристикам регулируется трудовым договором. Так, ст. 5 Общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих устанавливает, что этот справочник содержит описание основных, наиболее часто встречающихся работ. Если на предприятии (организации) имеется иное содержание, объем и порядок выполнения работ на том или ином рабочем месте, то трудовая функция определяется сторонами трудового договора на основании технологических карт, рабочих инструкций, разрабатываемых в определенном порядке [5, 1969, № 7]. Ст. 8 квалификационного справочника должностей служащих предусматривает возможность поручения работнику либо только части обязанностей, обусловленных той или иной квалификационной характеристикой, либо всех или части обязанностей по нескольким квалификационным характеристикам [5, 1969, № 4]. Это закреплено и в ч. 2 ст. 21 КЗоТ УССР, которая предусматривает возможность установления соглашением сторон работы по нескольким профессиям или специальностям.

Таким образом, трудовая функция представляет собой круг обязанностей по определенной специальности, квалификации или должности (либо всех или части обязанностей по нескольким специальностям или должностям), который поручен рабочему или служащему и которые тот принял на себя по трудовому договору.

Научно-технический прогресс, широкое внедрение современного технического оснащения, новой, более совершенной технологии, коллективных форм организации труда и связанное с этим массовое распространение профессий широкого профиля привели к признанию необходимости возложения на рабочего и служащего дополнительных родственных или неродственных определенному роду обязанностей [10, с. 23; 16, с. 64] и расширению в связи с этим полномочий администрации в определении трудовой функции рабочего и служащего [14, с. 124—125]. Такие мнения верно отражают тенденцию развития регулирования трудовой функции в условиях научно-технического прогресса. Вместе с тем нельзя не учитывать возрастающую в этих условиях роль трудового договора в регулировании данной функции. Расширение профессионального профиля не должно нарушать принцип договорного регулирования трудовой функции.

Установленная трудовым договором на основе действующего законодательства и существующего в предприятиях, учреждениях, организациях разделения труда трудовая функция обеспечи-

вадет надлежащее сочетание как общественных интересов в лице предприятия, учреждения, организации, так и личных интересов рабочих и служащих. Она способствует выполнению и перевыполнению производственных заданий, повышению эффективности общественного производства, обеспечению надлежащей дисциплины труда и трудовой активности, росту профессионального мастерства, квалификации, зарплаты, престижа работника. Нарушение условий трудового договора о трудовой функции как со стороны предприятия, учреждения, организации, так и со стороны рабочего или служащего может привести к невыполнению производственных планов, ухудшению качества работы, нарушению надлежащего течения процесса труда, а также трудовых прав и гарантированных законом интересов рабочих и служащих. Поэтому законодательством установлен не только принцип определенности [9, с. 116; 13, с. 142], но и принцип односторонней неизменяемости трудовой функции рабочего и служащего, кроме особых случаев, предусмотренных правовыми предписаниями.

Принцип определенности означает, что трудовая функция рабочего и служащего должна быть четко и недвусмысленно обусловлена в трудовом договоре. В каждый данный момент существования трудового правоотношения администрация, рабочий и служащий должны знать свои трудовые права и обязанности, строго их соблюдать. Принцип односторонней неизменяемости состоит в том, что ни одна из сторон трудового договора не вправе без согласия другой стороны требовать изменения и выполнения другой трудовой функции либо отдельных трудовых заданий, относящихся к другой трудовой функции. Это, разумеется, не касается тех отдельных случаев, когда в силу сложившейся необычной трудовой или жизненной ситуации правовые предписания предоставляют той или иной стороне — администрации или работнику — право требовать выполнения или предоставления работы, не относящейся к обусловленной трудовым договором трудовой функции, например, предприятию в случае производственной необходимости, простоя (ст. 33, 34 КЗоТ УССР), рабочему или служащему в случаях понижения его трудоспособности, приобретения им новой специальности путем учебы в высшем или среднем специальном учебном заведении (ч. 2, ст. 40 КЗоТ, ст. 6 Положения о межведомственном, республиканском и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения СССР [6]).

Принцип односторонней неизменяемости трудовой функции не распространяется, однако, на те случаи, когда выполнение работником обусловленной трудовым договором функции не обеспечивает выполнение им установленной государством обя-

зательной для всех рабочих и служащих нормы труда (нормы рабочего времени), например, в силу нового технического оснащения, совершенствования организации труда и т. д. В этом случае предприятие, учреждение, организация вправе в одностороннем порядке установить для работника дополнительный объем работы по такой же специальности или должности. При отсутствии работы в пределах этой специальности или должности администрация вправе расширить его трудовую функцию за счет работ, предусмотренных для других специальностей или должностей. В связи с тем что такое расширение трудовой функции выходит за пределы круга обязанностей, определенных трудовым договором, оно требует согласия работника. При несогласии работника на такое расширение трудовой функции он в соответствии с действующим законодательством может быть переведен на неполный рабочий день или на неполную рабочую неделю (ст. 56 КЗоТ УССР) либо уволен с работы (п. 1 ст. 40 КЗоТ УССР). С учетом этих требований Верховный Суд РСФСР решил дело по иску Соколовой [4, с. 2—3]. В своем определении суд указал, что поскольку Соколова, поступившая на работу в качестве секретаря-делопроизводителя, имела небольшой объем работ и была неполностью загружена в течение рабочего времени, администрация вправе была расширить ее функцию и поручить ей выполнение работ, предусмотренных квалификационным справочником для разных должностей.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 37, 39. 2. Материалы XXVI съезда КПСС.—М.: Политиздат, 1981.—224 с. 3. Базарбаев Б. Основные вопросы трудового договора на современном этапе.—Изв. АН КазССР. Сер. экономики, философии и права, 1961, вып. 1/14, с. 31—44. 4. Бюл. Госкомтруда СССР. 5. Бюл. Верховного Суда РСФСР, 1974, № 8, с. 2—3. 6. Бюл. Министерства высшего и среднего специального образования СССР, 1980, № 10, с. 25—36. 7. Глоzman В. А. Совмещение профессий и должностей.—М.: Юрид. лит., 1969.—102 с. 8. Левуант Ф. М. Виды трудового договора.—М.: Юрид. лит., 1966.—188 с. 9. Негру Ф. П. Влияние технического прогресса на содержание трудовой функции.—Сов. государство и право, 1972, № 6, с. 116—119. 10. Орловский Ю. П. Организационно-правовые средства подготовки и закрепления кадров.—Сов. государство и право, 1965, № 12, с. 21—29. 11. Пашков А. С., Хрусталеv Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву.—М.: Юрид. лит., 1970.—192 с. 12. Смирнов О. В. Правовые вопросы подбора и расстановки кадров в условиях хозяйственной реформы.—В кн.: Хозяйственная реформа, труд и право.—М.: Изд-во МГУ, 1969.—181 с. 13. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права.—М.: Юрид. лит., 1977.—215 с. 14. Соjфер В. Г. Изменение трудовой функции при совмещении профессий.—Сов. государство и право, 1970, № 3, с. 122—125. 15. Ставцев А. И., Яковлев М. В. Прием и перевод на другую работу.—М.: Юрид. лит., 1967.—160 с. 16. Тищенкоv И. А., Фатуев А. А. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности.—М.: Юрид. лит., 1972.—215 с. 17. Трудовое право (энциклопедический словарь)—М.: Сов. энциклопедия, 1979.—527 с.

Поступила в редколлегию 30.11.79.