Титор Светлана Евгеньевна
канд. юр. наук, ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», г. Москва
e-mail: setitor@mail.ru

Titor Svetlana
Candidate of Law Sciences,
State University of Management,
Moscow
e-mail: setitor@mail.ru

ПОНЯТИЕ ДОЛЖНОСТИ В СОСТАВЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

Аннотация. Защита трудовых прав работников – одно из приоритетных направлений социальной политики государства. Но зачастую работник сталкивается с разнотечием законодательства и правоприменительной практики. Теоретические аспекты трудового права постоянно совершенствуются. Понятие «должность» встречается в административном праве, государственном и муниципальном законодательстве. Но оно несколько отличается от его понимания в трудовом законодательстве. Однако от его правильного понимания иногда зависит и сохранение трудовых отношений с работником. Сегодня актуально рассмотреть понятие должности в составе трудовой функции.

Ключевые слова: трудовая функция, должность, изменение условий трудового договора, трудовой договор, обязанность работника.

THE CONCEPT OF POSITION IN THE LABOR FUNCTION

Abstract. Protection of workers' labor rights is one of the priority directions of the state social policy. But often the employee is faced with a discrepancy in legislation and law enforcement practices. Theoretical aspects of labour law are constantly being improved. The concept of «position» is found in administrative law, in state and municipal legislation. But it is somewhat different from his understanding of labor law. However, from his correct understanding sometimes depends on the preservation of labor relations with the employee. Today it is important to consider the concept of positions in the labor function.

Keywords: labor function, position, change of conditions of employment contract, employment contract, employee obligations.

Рассмотрение вопроса понятия «должность» в трудовом законодательстве возникло неслучайно. В соответствии со статьями 15 и 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы [1].

В соответствии со статьей 74 ТК РФ работодатель при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), вправе инициировать изменение определенных сторонами условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника. При изменении трудовой функции в соответствии со статьей 72.1 ТК РФ речь идет о переводе на другую работу.

Складывающаяся судебная практика, к сожалению, по-разному трактует понятие самой «трудовой функции», определяя, где имеет место изменение определенных сторонами условий трудового договора в соответствии со статьей 74 ТК РФ, а где – изменение трудовой функции как перевод.

Проанализируем различные примеры.

Суть спора, изложенного в апелляционном определении Московского городского суда от 12.05.2016 г. № 33-12385/2016, такова, что истица не согласилась с увольнением по п. 7 статьи 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы ввиду изменения определенных сторонами условий трудового договора), где по новым условиям трудового договора было заменено название должности «руководитель департамента кадров и контроллинга Дирекции по управлению персоналом» на «региональный управляющий Департамента кадрового контроля и взаимодействия с филиальной сетью» [6]. При этом суд установил, что в соответствии с ранее заключенным трудовым договором и дополнительными соглашениями работник наряду с другими обязанностями выполнял такие обязанности, как: участие в процессах формирования филиалов ответчика;

участие в процессах стандартизации и унификации кадровых процессов; разработка проектов локальных нормативных актов; обучение руководителей и специалистов по управлению персоналом филиалов. Этот же круг обязанностей вменялся работнику и по новой должности, хотя в целом круг обязанностей был изменен. На основании этого, суд определил, что истец фактически приняла на себя трудовую функцию регионального управляющего. При этом суд указал, что содержание трудовых обязанностей может изменяться в зависимости от условий и обстоятельств, являющихся следствием изменения организации труда в рамках трудовой функции.

Таким образом, суд установил, что трудовая функция – это некое абстрактное понятие, которое не увязывается с кругом выполняемых работником обязанностей.

Аналогичное решение было изложено в определении Московского городского суда от 06.02.2013 г. № 4г/9-965/2013 [5]. Суть дела такова, что истцу был изменен (снижен) круг его обязанностей в связи с перераспределением нагрузки на другие вновь введенные должности, соответственно был уменьшен размер заработной платы. Суд признал, что у ответчика было на это право, так как имело место штатно-кадровая реорганизация и оптимизация процесса управления. Суд вновь не увязывает понятие трудовая функция с объемом выполняемых обязанностей.

Аналогичное решение описано в постановлении Верховного суда России от 02.05.2017 г. № 45-АД17-7 [4]. Работнику было изменено название должности с «тренер-педагог» на «тренер» в связи с изменением объема выполняемых обязанностей. Ответчик утвердил новую должностную инструкцию, в которой часть ранее возложенных на тренера-педагога обязанностей отсутствует. Изменения были продиктованы оптимизацией штатно-кадровой структуры. Суд счел, что изменение содержания должностной инструкции, уменьшение должностных обязанностей, не является изменением трудовой функции.

В то же время имеют место иные решения судов. Так, определением Московского городского суда от 02.11.2016 г. № 4г/3-10853/2016 было отказано ответчику в передаче дела на рассмотрение в кассационную инстанцию, суд признал незаконным увольнение истца по п. 7 статьи 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы ввиду изменения определенных сторонами условий трудового договора) [7; 1].

Истец работал в должности директора по страхованию – руководителя Департамента страховых операций. В его обязанности наряду с оказанием информационных, консультационных и сервисных услуг по страхованию, входило заключение от имени ответчика договоров страхования, перестрахования и сострахования. Между тем, ответчик в связи с добровольным отказом от осуществления предусмотренной лицензией деятельности, прекратил заключение договоров страхования, перестрахования и формирование страховых резервов, продолжив оказывать лишь информационные, консультационные и сервисные услуги по страхованию. Соответственно, ответчик снизил круг выполняемых обязанностей истцу, исключив заключение договоров, оставив только функции информационного, консультационного и сервисного характера. Ответчик предложил истцу работу в новых условиях труда – изменения коснулись размера заработной платы.

Между тем, суд счел, что произошло фактически сокращение ранее занимаемой должности истца, в связи с прекращением функции по заключению договоров страхования, поскольку, как указал суд, основная обязанность истца по занимаемой должности заключалась как раз в этом. Суд признал увольнение по п. 7 статьи 77 ТК РФ незаконным, и обязал ответчика провести процедуру сокращения должности [1]. Таким образом, в данном случае суд определил, что изменение круга обязанностей работника по должностной инструкции влечет за собой изменение трудовой функции.

Очевидно, что в рассматриваемых ситуациях суд совершенно по-разному трактует изменение трудовой функции и изменение условий трудового договора, не входящих в понятие трудовой функции. При этом в первых случаях изменение круга обязанностей работника в соответствии с должностной инструкцией суд не считает изменением трудовой функции, а в последнем – наоборот.

Такая судебная практика приводит к весьма субъективному пониманию судами понятия «трудовая функция». А работник, соответственно, не защищен должным образом в плане обеспечения его конституционного права на труд. Как видно из сложившейся судебной практики, работодатель может произвольно изменить круг обязанностей работника, при этом снизив ему размер заработной платы.

Полагаем, что разобраться в данной ситуации поможет определение понятия «должность». Ведь трудовая функция в законе определена как «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности» [1]. Очевидно, что при изменении работы по профессии или специальности

не вызовет на практике каких-то сложностей, потому что описание профессии или специальности содержится в квалификационных справочниках. Сложности практического применения возникают как раз при изменении «должности в соответствии со штатным расписанием». Полагаем, что изменение должности в соответствии со штатным расписанием непременно влечет за собой изменение трудовой функции.

К сожалению, действующим трудовым законодательством не предусмотрено понятие «должность». Но все же разобраться с этим понятием можно. Толковые словари русского языка примерно одинаково трактуют понятие «должность», например [12]:

- должность по словарю Ожегова – служебная обязанность, служебное место;
- должность по словарю Ефремовой – служебное положение, место в каком-либо учреждении, на предприятии и т. п. и связанные с ним служебные обязанности или обязанности, связанные с каким-либо положением, обстоятельствами и т. п.;
- должность по словарю Ушакова – служебное место в учреждении или предприятии, связанное с исполнением определенных обязанностей;
- по словарю Брокгауза и Ефрона должность – в государственном праве – постоянное установление, предназначенное к непрерывному осуществлению определенных целей государства. Наиболее характерный признак этого понятия заключается в том, что каждой должности присвоен определенный круг дел.

Интересным является понимание трудовой функции во вновь сложившейся практике разработки и применения профессиональных стандартов. Все принимаемые профессиональные стандарты содержат разделы «обобщенные трудовые функции», которые подразделяются на «трудовые функции». В свою очередь «трудовые функции» содержат описание «трудовых действий» и определение необходимых знаний и умений для выполнения этих трудовых действий.

Рассмотрим один из профессиональных стандартов, например, профессиональный стандарт «провизор» [3].

В административном праве должность рассматривается как первичная неделимая структурная единица в организации или вне ее, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным квалификационным требованиям, несущим должностные обязанности и наделенным должностными полномочиями, в соответствии с руководящими документами в той или иной сфере деятельности.

Должность – это, прежде всего, служебные обязанности, во исполнение которых должны производиться служебные действия, то есть действия в интересах того, кто ее учредил, для достижения служебных целей [8].

По мнению административистов должность включает такой компонент, как должностные обязанности, т. е. определенные обязанности работника, соответствующие занимаемому трудовому посту, и некоторые требования к его трудовой деятельности [10].

Профессиональный стандарт «провизор» содержит одну обобщенную трудовую функцию, которая делится на пять трудовых функций.

Каждая из трудовых функций провизора определяет круг его трудовых действий. Например, трудовая функция «Оптовая, розничная торговля, отпуск лекарственных препаратов и других товаров аптечного ассортимента» определяет следующие трудовые действия:

- 1) фармацевтическая экспертиза рецептов, требований, проверка оформления прописи, способа применения и безопасности лекарственного препарата в отношении лекарственной формы, дозировки, взаимодействия с другими препаратами, указанными в рецепте;
- 2) консультации по группам лекарственных препаратов и синонимам в рамках одного международного непатентованного наименования и ценам на них;
- 3) розничная продажа, отпуск лекарственных препаратов по рецептам и без рецепта врача, с консультацией по способу применения, противопоказаниям, побочным действиям, взаимодействию с пищей и другими группами лекарственных препаратов и других товаров аптечного ассортимента и т. д.

Как следует из указанного выше, трудовые действия – круг обязанностей, который должен осуществлять работник по данной трудовой функции.

Рассмотрим определение «должности» в разрезе государственной и муниципальной службы.

Так, статья 6 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» определяет: «должность муниципальной службы – должность в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые образуются в соответствии

с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность» [2].

Одной из существенных характеристик понятия должности является закрепление за каждой должностью части компетенции соответствующего государственного или муниципального органа с точным установлением должностных обязанностей и полномочий лица, замещающего эту должность [9]. Аналогичную позицию высказывают административисты по государственным должностям.

Наконец, обратимся к законодательству других стран. Так, статья 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (296-З от 26.07.1999 г.) определяет должность как служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности [11].

Таким образом, во всех определениях, данных в толковых словарях русского языка, смежных отраслях законодательства, международной практике, основной характеризующей понятие «должность» чертой является – определенный круг обязанностей. Из этого вполне можно сделать вывод, что при изменении этого определенного круга обязанностей фактически изменяется должность. А поскольку трудовая функция – это, в первую очередь, выполнение работы по «должности», то логично сделать вывод, что изменение определенного круга обязанностей по должности, изменяя саму должность, фактически приводит к изменению и трудовой функции.

Анализируя вышеуказанные решения судов, усматривается, что работодатели пытались изменить у работника именно определенный круг обязанностей. На основании сделанного исследования, полагаем, что совершенно необоснованно суды считают, что изменение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, не влечет за собой изменение трудовой функции. Как раз наоборот, содержание понятия «трудовой функции».

В целях упорядочения правоприменительной практики, четкого определения позиций законодательства, упорядочения понятийного аппарата, используемого в различных отраслях законодательства и разных нормативно-правовых актах, полагаем, что необходимо в ТК РФ определить понятие «должность» следующим образом: «Должность – это занимаемая работником структурная единица, обусловленная определенным кругом его обязанностей, должностными правами, характеристикой квалификации и характером ответственности».

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.07.2018).
2. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 12.04.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.07.2018).
3. Приказ Минтруда России от 09.03.2016 № 91н «Об утверждении профессионального стандарта «Провизор» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.07.2018).
4. Постановление Верховного суда России от 02.05.2017 № 45-АД17-7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.07.2018).
5. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.02.2013 № 4г/9-965/2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.07.2018).
6. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.05.2016 № 33-12385/2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.07.2018).
7. Определение Московского городского суда от 02.11.2016 № 4г/3-10853/2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.07.2018).
8. Бахрах, Д. Н. Административное право России. Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2002. – С. 121.
9. Осипова, И. Н. и др. Комментарий к Федеральному закону от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (постатейный) / И. Н. Осипова, М. А. Беляев, А. В. Колесников, А. О. Макаров, Н. А. Захарова // СПС КонсультантПлюс, 2016.
10. Прусова, Н. В. Психология труда. – М.: ЭКСМО, 2008. – С. 21.
11. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/1.htm (дата обращения: 03.07.2018).
12. Общий толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tolkslovar.ru/d5390.html> (дата обращения: 03.07.2018).

References

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii (red. ot 05.02.2018) [*Labour code of the Russian Federation (ed. of 05.02.2018)*]. Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed 03.07.2018).
2. Federal'nyj zakon ot 02.03.2007 № 25-FZ «O municipal'noj sluzhbe v Rossijskoj Federacii» (red. ot 12.04.2018) [*The Federal law dated 02.03.2007 № 25-FZ «On municipal service in the Russian Federation» (ed. of 12.04.2018)*]. Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed: 03.07.2018).
3. Prikaz Mintruda Rossii ot 09.03.2016 № 91n «Ob utverzhdenii professional'nogo standarta «Provizor» [*The order of the Ministry of labor of Russia dated 09.03.2016 № 91n «On approval of professional standard «Specialist»*]. Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed 03.07.2018).
4. Postanovlenie Verhovnogo suda Rossii ot 02.05.2017 № 45-AD17-7 [*Resolution of the Supreme court of Russia dated May 2, 2017 N 45-AD17-7*]. Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed: 03.07.2018).
5. Apellyacionnoe opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda ot 06.02.2013 № 4g/9-965/2013 [*Appeal determination of the Moscow city court dated February 6, 2013 № 4G/9-965/2013*]. Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed 03.07.2018).
6. Apellyacionnoe opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda ot 12.05.2016 № 33-12385/2016 [*Appeal determination of the Moscow city court dated May 12, 2016 № 33-12385/2016*]. Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed 03.07.2018).
7. Opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda ot 02.11.2016 № 4g/3-10853/2016 [*Determination of the Moscow city court of November 2, 2016 N 4G/3-10853/2016*]. Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed: 03.07.2018).
8. Bahrah D. N. Administrativnoe pravo Rossii. Uchebnik dlya vuzov [*Bakhrakh D. N. Administrative law of Russia. Textbook for universities*]. M.: NORMA, 2002. P. 121.
9. Osipova I. N., Belyaev M. A., Kolesnikov A. V., Makarov O. A., Zakharova N. Kommentarij k Federal'nomu zakonu ot 02.03.2007 № 25-FZ «O municipal'noj sluzhbe v Rossijskoj Federacii» (postatejnyj) [*The commentary to the Federal law dated March 2, 2007 N 25-FZ «On municipal service in the Russian Federation» (itemized)*] // ATP ConsultantPlus, 2016.
10. Prusova, N. V. Psihologiya truda [*Psychology of work*]. M.: EKSMO. 2008. P. 21.
11. Trudovoj kodeks Respubliki Belarus' [*Labour code of the Republic of Belarus*]. Available at: http://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/1.htm (accessed 03.07.2018).
12. Obshchij tolkovyj slovar' russkogo yazyka [*General Dictionary of the Russian language*]. Available at: <http://tolkslovar.ru/d5390.html> (accessed 03.07.2018).