

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://worldconstitutions.ru/archives>

8. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 року № 2017-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 409.

9. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

10. Про Державний бюджет України на 2014 рік: Закон України від 16 січня 2014 року № 719-VII (зі змінами) // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 9. – Ст. 93.

11. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 липня 1999 року № 966-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348.

12. Мачульская Е.Е. Конституционные основы социального обеспечения // Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной междунауч.-практ. конференции юрид. факультета МГУ имени

М.В. Ломоносова и V Межд. науч.-практ. конф. «Кутафинские чтения» МГЮУ имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения). – М., 2013. – 544 с.

13. Див.: Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141; Про загальнообов'язкове пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 49-51. – Ст. 376.

14. Филиппова Э.М. Категория «достойный уровень жизни» в социальном обеспечении Российской Федерации // Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной междунауч.-практ. конференции юрид. факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и V Межд. науч.-практ. конф. «Кутафинские чтения» МГЮУ имени О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения). – М., 2013. – 544 с.

УДК 347.122

## **ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ – ЮРИДИЧНИХ ОСІБ У ПОЛОЖЕННЯХ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ**

**Венедіктов С. В.,**

доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

**Анотація:** Аргументовано необхідність запровадження диференціації роботодавців – юридичних осіб у положеннях законодавства про працю України. Обґрунтовано доцільність диференціації роботодавців у залежності від кількості працюючих у їхньому штаті працівників. Запропоновано класифікацію роботодавців – юридичних осіб: дрібні роботодавці, невеликі роботодавці, середні роботодавці та великі роботодавці.

**Ключові слова:** юридична особа, роботодавець, працівник, трудові правовідносини, диференціація роботодавців, стимулювання.

**Аннотация:** Аргументирована необходимость внедрения дифференциации работодателей – юридических лиц в положения законодательства Украины о труде. Обоснована целесообразность дифференциации работодателей в зависимости от количества работающих в их штате работников. Предложено следующую классификацию работодателей – юридических лиц: мелкие работодатели, небольшие работодатели, средние предприниматели и крупные работодатели.

**Ключевые слова:** юридическое лицо, работодатель, работник, трудовые правоотношения, дифференциация работодателей, стимулирование.

**Annotation:** Arguments the necessity of implementing differentiation employers – legal entities in the Labor Law of Ukraine. Grounded appropriateness of differentiation of employers depending on the number of employees working for them. Proposed the following classification of employers – legal entities: minor employers, small employers, medium-sized enterprises and large employers.

**Key words:** legal entity, employer, employee, labor relations, differentiation of employers, stimulation.

Звертаючись до аналізу правового регулювання діяльності працівника та роботодавця, слід зазначити, що вони завжди відіграють ключову роль серед суб'єктів трудового права. І якщо правовий статус працівника з моменту зародження галузі трудового права не зазнав суттєвих змін, то такий складний та специфічний суб'єкт, як роботодавець, під впливом часу все ж отримав істотних перетворень. Стосується це, переважно, юридичної особи, яка природно не може існувати без трудових ресурсів.

Категорії юридичної особи – роботодавця завжди приділялася значна увага в наукових дослідженнях багатьох вчених. Так, ще Л.С. Галь, у своїй фундаментальній праці «Трудовий договір: Цивілістичне дослідження» зазначав, що «всяка держава, що легітимно здійснює будь-які постійні завдання та використовує найману працю, потребує, як показує досвід, певного порядку. Не тільки технічна сторона, як то: розподіл обов'язків, час роботи та відпочинку тощо, але також і взаємовідношення різних зайнятих в підприємстві осіб, положення та функції кожного з них, межі наданої їм влади, взагалі правові умови спільної діяльності повинні бути більш-менш точно

встановлені. Чим складніше та значніше завдання даного господарства, тим загальніше потреба в твердій та наглядній організації, в яшому та стійкому порядку» [1, с. 394].

М.Г. Александров доречно написав, що юридичний вираз трудове відношення отримує передусім в «майново-правовому зв'язку працюючого з так званою юридичною особою» [2, с. 200]. Л.Я. Гінцбург наголошував, що «в Радянському Союзі діяли багато тисяч підприємств. Територіальна розкиданість, галузева диференціація, відмінності за масштабом, за технічним оснащенням, за характером виробництва, організаційною структурою і системою управління, нарешті, за формою власності (державні підприємства, колгоспно-кооперативні) створюють картину великого різноманіття форм, типів, видів підприємства» [3, с. 223].

На думку Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої «пошук роботодавця як сторони трудового договору – це пошук відповідального суб'єкта, тобто суб'єкта, відповідального за управління трудовим процесом, організацію праці, прибутковість підприємства, відшкодування шкоди працівникові, заподіяної під час виконання трудових обов'язків, того, хто повинен забезпечити всі соціальні гарантії і виплати найманому працівникові» [4, с. 161]. І.І. Шамшина, характеризуючи статус роботодавця в сучасних ринкових умовах, доречно зазначає, що він виступає активною стороною у трудовому правовідношенні, оскільки саме він використовує найману працю і через це він повинен організувати її та забезпечувати при цьому реалізацію певних трудових прав працівника [5].

Попре істотну увагу в дослідженнях вчених, юридична особа – роботодавець у чинному законодавстві про працю свого належного регулювання фактично не отримала. Наприклад, в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) термін «роботодавець» зустрічається тільки два рази, в статті 115 [6]. Замість зазначеної категорії у Кодексі й досі застосовується анахронічне та морально застаріле поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважена ним особа», недоцільність використання якого вже тривалий час доводиться провідними науковцями трудового права.

Перспективне законодавство в цьому випадку також не покращує ситуації. Так, ст. 24 проекту Трудового кодексу України під роботодавцем розуміє юридичну (підприємство, установу, організацію) або фізичну особу, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Згідно цієї норми роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак [7]. Тобто ми бачимо, що проект Кодексу не тільки не розкриває правовий статус роботодавця, але і, взагалі, оперує такими застарілими і недоречними для сучасного використання організаційно-правовими формами юридичних осіб як «підприємство, установа, організація».

Знову звертаючись до положень чинного КЗпП, слід звернути увагу, що за своїм змістом вони

сформовані таким чином, що складається враження, нібито за трудовим договором працівникові завжди протистоїть потужна господарююча одиниця, яка має в своєму розпорядженні великі економічні та адміністративні ресурси. Це цілком пояснюється історичними передумовами створення Кодексу, адже за часів запровадження чинного КЗпП єдиним роботодавцем виступала держава і, відповідно, підприємства, установи та організації, що перебували у її власності, обіймали та використовували той потужний потенціал, яким була наділена радянська влада. Крім того, державна політика, що будувалася на принципах військово-оборонної доктрини, вбачала перспективу тільки в запровадженні великих виробничих та наукових комплексів, що зосереджували в собі колосальні людські та економічні ресурси, нехтуючи при цьому невеликими суб'єктами господарювання.

На цей час ситуація в Україні радикально змінилася – в умовах ринкової економіки перевага у використанні праці схиляється в бік приватного сектору господарювання. Зазначене зумовлює жорстку конкуренцію в країні, підвищення ризиків банкрутства юридичних осіб, запровадження підприємцями непопулярних заходів економії з метою «залишитися на плаву», постійну гнучкість та перепрофілювання власної діяльності та інше. Вищевказане, не може не позначитись на працівниках, адже роботодавці, наприклад, в сучасних умовах не зацікавлені в наймі великої кількості останніх. А це, в свою чергу, посилює рівень безробіття в Україні, спричиняє зловживання в сфері нормування робочого часу, робить працівників економічно залежними і, відповідно, незахищеними від свавілля роботодавців тощо.

Подолання зазначеної кризи є можливим завдяки втручанням держави, в частині запровадження на законодавчому рівні не тільки певних соціально-економічних гарантій працівникам (формування новітньої політики зайнятості, встановлення обов'язкової письмової форми трудового договору, збільшення вихідної допомоги під час звільнення та інше), але і шляхом розроблення відповідної стратегії заохочення сумлінних роботодавців у залежності від кількості працюючих у них працівників. Вказане обумовлює необхідність належного врегулювання положеннями чинного законодавства про працю правового статусу роботодавця, а також проведення його диференціації пропорційно від залученої робочої сили.

Нагадаємо, що положення інших галузей права, на відміну від трудового права України, таку диференціацію юридичних осіб все ж містять. Так, наприклад, ст. 55 Господарського кодексу України розрізняє суб'єктів господарювання залежно від кількості працюючих та доходів від будь-якої діяльності за рік. Наведена норма здійснює таку класифікацію: суб'єкти мікропідприємництва, суб'єкти малого, середнього та великого підприємництва. До суб'єктів мікропідприємництва Господарський кодекс України відносить: а) фізичних осіб, зареєстрованих в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний

дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; б) юридичних осіб – суб'єктів господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Суб'єктами малого підприємництва є: а) фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; б) юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Суб'єктами великого підприємництва є юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Інші суб'єкти господарювання належать до суб'єктів середнього підприємництва [8].

Вважаємо, що наведена стаття Господарського кодексу України може бути взята за основу при формуванні концепції диференціації юридичних осіб – роботодавців у положеннях діючого та перспективного законодавства про працю. Це дозволить, по-перше, узагальнити та систематизувати положення різних галузей права, що, безперечно, пішло б на користь системі права України в цілому. По-друге, наявність закріпленої на законодавчому рівні диференціації роботодавців, надала б змогу в подальшому запроваджувати заохочувальну політику різних категорій роботодавців, з метою стимулювання належної реалізації трудових відносин та мінімізації правопорушень у цій сфері.

Тим більше, що існуючими спеціалізованими законодавчими актами про працю вже сформовані певні передумови поділу роботодавців за кількісним критерієм наявності працівників. Так, ст. 15 Закону України «Про охорону праці» встановлює, що на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці [9]. Відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків

середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік для працевлаштування соціально незахищених категорій громадян [10]. Згідно ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для роботодавців, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця [11]. Безумовно, наведені норми не закріплюють повної диференціації роботодавців, а лише частково регулюють відносини за участю роботодавців.

Доречі, аналогічні приклади часткової диференціації роботодавців містяться і в положеннях зарубіжного законодавства. Наприклад, ст. 59 Трудового кодексу Російської Федерації містить положення, яке передбачає можливість укладення строкового трудового договору з особами, що поступають на роботу до роботодавців – суб'єктів малого підприємництва (включаючи індивідуальних підприємців), чисельність працівників яких не перевищує 35 осіб (у сфері роздрібної торгівлі та побутового обслуговування – 20 осіб) [12]. А згідно ст. 14 Закону про статус працівників Королівства Іспанія, строк випробування працівника не може перевищувати 6 місяців – у разі найму дипломованого спеціаліста або 2 місяці – при наймі спеціаліста-техніка (3 місяці якщо в штаті роботодавця більше 25 осіб) [13].

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна зробити такі висновки:

1. На цей час, з метою стимулювання належної реалізації трудових прав відносин, доцільно закріпити на законодавчому рівні диференціацію роботодавців – юридичних осіб за критерієм кількісного складу працівників у штаті роботодавця.

2. Вважаємо, що при формуванні концепції диференціації юридичних осіб – роботодавців у положеннях чинного та перспективного законодавства про працю за основу може бути покладена ст. 55 Господарського кодексу України. Зазначене дозволило б узагальнити та систематизувати положення різних галузей права, що, безперечно, пішло б на користь системі права України в цілому.

3. Пропонуємо таку класифікацію роботодавців – юридичних осіб: дрібні роботодавці (кількість працівників – до 10 осіб), невеликі роботодавці (кількість працівників – до 50 осіб), середні роботодавці (кількість працівників – до 250) та великі роботодавці (кількість працівників перевищує 250 осіб).

4. Вважаємо, що класифікація фізичних осіб – роботодавців за кількісним критерієм є недоцільною, адже на законодавчому рівні вже передбачено їх окреме правове регулювання (наприклад, у частині форми та реєстрації трудового договору, оформлення трудових книжок тощо). Однак, як пропозицію поліпшення правового регулювання зазначеної категорії суб'єктів трудового прав відношення, слід навести необхідність запровадження граничного максимуму працівників, що можуть бути залучені

фізичною особою – роботодавцем для укладення трудових договорів.

5. Диференціація юридичних осіб – роботодавців дозволить у подальшому запровадити політику стимулювання ефективної реалізації роботодавцями трудових відносин. Прикладами такої політики можуть бути: зменшення випробувального терміну для працівників, що працюють у дрібних та невеликих роботодавців, а також можливість укладення в цьому разі строкового трудового договору; обов'язковість застосування колективних договорів для великих роботодавців; зменшення витрат на охорону праці для дрібних та невеликих роботодавців тощо.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование [Текст] / Л.С. Таль. – М.: Статут. – 2006. – 539 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение [Текст]: монография / Александров Н.Г. – М.: Проспект. – 2009. – 344 с.
3. Гинцбург Л.Я. Социалистическое правовое правоотношение [Текст] / Л.Я. Гинцбург. – М.: Наука. – 1977. – 312 с.
4. Трудове право України [Текст] : підруч. / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання, КОО. – 2001. – 564 с.

5. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2548/1/%D0%A8%D0%B0%D0%BC%D1%88%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>.

6. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>.

7. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований Верховною Радою України від 22.04.2013 за № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).

8. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/436-15>.

9. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

10. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

11. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://duma.consultant.ru/page.aspx?705212>.

13. Estatuto de los trabajadores de 1980 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo\\_3\\_4\\_estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf).

УДК 342.7

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОРОЛІВСТВІ ІСПАНІЯ

**Спіцина Г. О.,**

докторант Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

**Анотація:** Стаття присвячена аналізу сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин в Королівстві Іспанія. Робиться висновок, що, незважаючи на наявність значної законодавчої бази в країні, пріоритет у регулюванні трудових відносин надано, більшою мірою, самим суб'єктам цих правовідносин. Втручання держави в сферу регулювання трудових відносин спрямоване виключно на поліпшення суто соціально-економічного стану суб'єктів зазначених відносин.

**Ключові слова:** Королівство Іспанія, Конституція, трудові відносини, колективні договори, джерела трудового права, керівник, працівник, роботодавець.

**Аннотация:** Статья посвящена анализу современного состояния нормативно-правового регулирования трудовых отношений в Королевстве Испания. Делается вывод, что, невзирая на наличие значительной законодательной базы в стране, приоритет в регулировании трудовых отношений предоставлен, в большей степени, самим субъектам данных правоотношений. Вмешательство государства в сферу регулирования трудовых отношений направлено исключительно на улучшение сугубо социально-экономического состояния субъектов указанных отношений.

**Ключевые слова:** Королевство Испания, Конституция, трудовые отношения, коллективные договоры, источники трудового права, руководитель, работник, работодатель.

**Annotation:** Article analyzes the current situation of legal regulation of labor relations in the Kingdom of Spain. Concludes that, despite the presence of a significant legislative base in the country, the priority in the regulation of labor relations is provided, to a greater extent by the subjects of legal relations. Government intervention in the sphere of labor relations is directed solely at improving purely socio-economic status of subjects of these relations.

**Key words:** Kingdom of Spain, the Constitution, labor relations, collective agreements, sources of labor law, director, employee, employer.

Звертаючись до аналізу правового регулювання трудових відносин у провідних країнах Західної Європи, окремо слід виділити чинне законодавство

про працю Королівства Іспанія (далі – Іспанія). Адже зазначена країна, обіймаючи достатньо велику територію, порівняно з більшістю європейських держав, зосереджує в собі значні людські ресурси та виробничі потужності, що, безперечно, не може не