

УДК 342.7

Г.О. СПІЦИНА, Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

ЩОДО УКЛАДЕННЯ, ЗМІНИ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У КОРОЛІВСТВІ ІСПАНІЯ

Ключові слова: Королівство Іспанія, трудові відносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, умови договору, припинення договору

Звертаючись до основних інститутів трудового права, слід зазначити, що трудовому договору серед них відводиться найвагоміша роль. Адже саме він виступає тим «фіксатором» трудових правовідносин, що дозволяє працівнику та роботодавцю вільно орієнтуватися в ключових елементах їх подальшої реалізації. Так, А.Є. Пашерстник свого часу писав, що трудовий договір є найважливішим інститутом трудового права, який у найбільш істотних своїх рисах виявляється цілком життєздатним та ефективним у різних умовах [1, с.173]. В.І. Прокопенко доречно підкреслює, що «оформлення трудових відносин відбувається шляхом укладення трудового договору, конкретний зміст якого встановлюється вільним волевиявленням і угодою між сторонами» [2, с.167]. П.Д. Пилипенко наголошує, що в умовах ринкової економіки трудовий договір є не тільки формою реалізації права на працю, але і стає ефективним способом правового регулювання трудових відносин. Саме завдяки індивідуально договірному встановленню умов праці досягається максимальний рівень поєднання інтересів усіх потенційних суб'єктів трудових та пов'язаних з ними правових відносин [3, с.5].

Звертаючись до ролі трудового договору в більшості економічно-розвинених країнах світу, слід зазначити, що саме він виступає ключовим елементом правового регулювання трудових відносин. І.Я. Кісельов з цього приводу писав, що в юридичній теорії на Заході трудовий договір слід розглядати як центральне поняття, головний інститут трудового права, навколо якого групуються такі питан-

ня, як дисципліна праці та трудовий розпорядок, заробітна плата, робочий час, перерви в роботі та навіть частково охорона праці. Ці питання зазвичай трактуються в концептуальному плані в контексті прав та обов'язків сторін трудового договору [4, с.100].

У Королівстві Іспанія (далі – Іспанія) порядок укладення, зміни та припинення трудових договорів визначений Законом про статус працівників від 1980 року [5]. Зазначений Закон, крім того, відносить визначення окремих елементів змісту трудового договору до сфери колективно-договірної регулювання праці, адже значення колективних договорів в трудовому праві Іспанії є дуже вагомим.

Звертаючись до сторін трудового договору – працівника та роботодавця, слід відзначити, що під останнім Закон про статус працівників розуміє: фізичну особу, індивідуального підприємця або юридичну особу. Роботодавець – юридична особа діє при укладенні трудового договору через уповноважену фізичну особу, що офіційно її представляє. При цьому, таким представником юридичної особи не завжди виступає її керівник.

Положення Закону про статус працівників не містять легального визначення працівника. Натомість, вони закріплюють граничний вік вступу в трудові відносини. Так, відповідно до ст.6 Закону, забороняється укладати трудовий договір з особами, молодше 16 років. Винятком є випадки, коли неповнолітня особа здійснює трудову діяльність під час організаційно-розважальних заходів, за погодженням батьків та відповідних державних органів. Крім того, ст.7 Закону деталізує перелік осіб, які мають право укладати трудовий договір в якості працівника, до них відносяться: а) особи, що мають повний спектр прав діяти у відповідності з Цивільним кодексом (тобто ті особи, що досягли 18 років); б) особи у віці з 16 до 18 років, що проживають незалежно (звільнені від опіки батьків), або особи у віці з 16 до 18 років за згодою їх батьків, піклувальників, чи особи (установи), на утриманні яких вони знаходяться; в) іноземці, у відповідності з положеннями спеціального законодавства з цього питання.

Стосовно форми трудового договору в Іспанії, слід зазначити, що положення Закону про статус працівників не містять обов'яз-

кової вимоги щодо письмової форми трудового договору. Так, згідно ст.8 Закону, трудовий договір може бути укладений як письмово, так і усно. Письмова форма дотримується у разі: якщо про це прямо зазначено в положеннях законодавства; укладення учбових договорів (договорів практичної підготовки та навчання працівників); укладення строкових (тимчасових) договорів на строк більше 4 місяців; виконання певної роботи або надання певних послуг; коли договори укладаються з особами, які знаходяться на обліку в центрі зайнятості та носять загально-соціальний характер; виконання дистанційної праці; коли договори, що укладаються на території Іспанії, передбачають здійснення трудової діяльності в іспанських компаніях (представництвах та філіях) за кордоном. Крім того, як працівник, так і роботодавець мають право вимагати укладення трудового договору в письмовій формі в будь-який час, навіть тоді, коли трудове праворідношення вже виникло.

Статтею 15 Закону про статус працівників встановлена можливість укладення як строкових так і безстрокових трудових договорів. Строкові трудові договори можуть бути укладені лише в наступних випадках: а) коли працівник найнятий для виконання конкретно визначеної роботи або самостійно виконує свою діяльність незалежно від діяльності роботодавця (строк укладення до 3 років, з можливістю пролонгації до 12 місяців); б) у разі, коли умови ринку передбачають збільшення або зменшення виробництва (мінімальна тривалість 6 місяців, або якщо про це зазначено колективним договором – 18 місяців); в) в разі заміни тимчасово відсутніх працівників. При цьому, якщо договір був укладений строком не менш встановленого законом максимуму або умовно встановленого, за угодою сторін він може бути продовженими, але загальна тривалість договору не повинна перевищувати його максимально визначені граничні межі.

Якщо роботодавець бажає встановити для працівника випробувальний термін, про це обов'язково повинно бути зазначено в положеннях трудового договору. Тривалість випробування встановлюється колективним договором, а в разі коли він не укладений, застосовуються загальні положення Закону

про статус працівників. В останньому випадку строк випробування працівника не може перевищувати 6 місяців – в разі найму дипломованого спеціаліста або спеціаліста-техніка або 2 місці (3 місяці якщо в штаті роботодавця більше 25 осіб) – для інших категорій працівників. Упродовж випробувального терміну на працівника поширюються всі права та обов'язки, передбачені трудовим законодавством. Винятком є право роботодавця розірвати договір з працівником без зазначення причин звільнення, а також без попереднього повідомлення та будь-яких фінансових виплат по відношенню до працівника. Випробувальний термін не може бути повторно встановлений для працівника, якщо він його вже пройшов, при зміні умов трудового договору але продовженні виконання ним тих же самих обов'язків.

Положення Закону про статус працівників також передбачають можливість укладення трудового договору на неповний робочий день, коли працівник реалізує свою трудову функцію в часовий період, що є меншим за нормальну тривалість робочого часу за день, тиждень, місяць або рік. Зазначений договір може бути укладений як на визначений строк так і безстроково. До вказаного договору застосовуються наступні правила: обов'язкова письмова форма; конкретизація робочого часу, в частині визначення кількості робочих годин в день, тиждень, місяць або рік (в разі недотримання цієї вимоги договір буде вважатися таким, що укладений на повний робочий день); робота на умовах неповного робочого дня може здійснюватися постійно або періодично; можливість закріплення понаднормової роботи; на працівників, що працюють неповний робочий день поширюються всі права, передбачені для працівників з повним робочим днем. Перехід працівника з повного робочого дня на неповний та навпаки завжди є добровільним і не може застосовуватись роботодавцем в односторонньому порядку. Забороняється звільнення працівників у разі відмови від таких змін умов трудового договору.

Закон про статус працівників передбачає наявність наступних обов'язкових умов трудового договору: особисті дані обох сторін; юридична адреса роботодавця, або домашня адреса роботодавця – фізичної особи з зазна-

ченням місця, де працівник буде реалізовувати свою трудову функцію; вид трудового договору; випробувальний термін (у разі наявності); дата виникнення трудових відносин (припинення трудових відносин для строкового договору); професійна група, категорія та рівень до яких належить працівник; розмір заробітної плати та періодичність її виплати; робочий час (що включає тривалість та графік використання робочого дня) та час відпочинку; строк попередження для обох сторін, в разі припинення трудових правовідносин; правила внутрішнього трудового розпорядку; підписи сторін.

Відповідно до ст.16 Закону про статус працівників, роботодавці зобов'язані попередити державну службу зайнятості впродовж 10 днів після укладення трудового договору, про виникнення трудового правовідношення, його зміст, форму (письмову чи усну). Всі трудові договори також обов'язково проходять реєстрацію в службі соціального страхування впродовж 5 днів до дати фактичного виникнення трудового правовідношення.

Законодавством про працю Іспанії передбачено право роботодавця змінювати умови договору в односторонньому порядку. Закон про статус працівників передбачає таке право тільки коли роботодавцем доведені економічні, технічні або організаційні підстави необхідності таких змін. Вони можуть бути зумовлені, наприклад, погіршенням конкурентоспроможності роботодавця або реорганізацією його технологічного потенціалу. Стаття 41 зазначеного Закону розуміє під зміною істотних умов договору такі, що торкаються питань: робочого часу; режиму змінної роботи; оплати праці; системи та продуктивності праці; виконання трудової функції, що виходить за межі функціональної мобільності. Про зміну істотних умов праці роботодавець зобов'язаний попередити працівника мінімум за 15 днів до дати їх запровадження. При цьому, якщо працівником буде доведено, що його права були істотно порушені зазначеними змінами, він управі розірвати договір в односторонньому порядку та отримати компенсацію, що дорівнює 20 дням заробітної плати за кожен рік роботи на зазначеного роботодавця.

Стаття 45 Закону про статус працівників передбачає можливість призупинення трудо-

вого договору на певний строк. Підставами такого призупинення є наступні причини: взаємна згода сторін; з законних підстав, визначених договором; у разі тимчасової непрацездатності працівника; за сімейними обставинами (наявність можливих ризиків під час вагітності або під час годування груддю, усиновлення дитини тощо); військова чи альтернативна служба; здійснення підприємництва; позбавлення волі працівника до винесення рішення судом; призупинення оплати праці з дисциплінарних підстав; форс-мажорні обставини; економічні, технічні, організаційні та інші причини; примусова відпустка; здійснення права на страйк; юридичне закриття компанії; за ініціативою працівника, який змушений залишити свою роботу в зв'язку з тим, що став жертвою домашнього насильства. Призупинення трудового договору звільняє сторони щодо зобов'язань з виконання роботи та виплати за неї винагороди.

Відповідно до ст.49 Закону про статус працівників, трудовий договір припиняється: за взаємною згодою сторін; з підстав, передбачених договором, якщо вони не суперечать закону та не являють собою зловживання законом з боку роботодавця; по закінченню оговореного строку договору або часу визначеної роботи (в цьому випадку працівник має право на вихідну допомогу в розмірі суми, що дорівнює 12 дням зарплати за кожен рік роботи у даного роботодавця); за ініціативою працівника; в разі смерті працівника або його повної або тяжкої інвалідності; в разі виходу на пенсію працівника; в разі смерті, виходу на пенсію або визнання недієздатним фізичної особи – роботодавця (у цьому випадку працівник має право на вихідну допомогу в розмірі однієї заробітної плати); настання форс-мажорних обставин, що виключають подальше існування трудових відносин; в разі масового звільнення, зумовленого економічними, технічними або організаційними факторами виробництва; за ініціативою працівника у зв'язку з порушенням роботодавцем умов договору; в разі відсторонення працівника; в разі настання юридично об'єктивних підстав; за рішенням працівника, що змушений відмовитись від трудової діяльності внаслідок того, що він став жертвою домашнього насильства.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що в Іспанії державою надані значні повноваження сторонам трудового договору щодо визначення порядку його укладення, зміни або припинення. На законодавчому рівні закріплені лише основоположні соціально-економічні гарантії правового статусу працівника, які дозволяють йому виступати незалежною та рівноправною стороною трудового договору. Якщо казати про припинення трудового договору, то незважаючи на наявність в Законі про статус працівників значного переліку підстав за яких воно відбувається, законодавець все ж таки робить наголос на свободі сторін у припиненні трудових правовідносин. Така свобода реалізується з певними обмеженнями на користь іншої сторони договору. Так, працівник зобов'язаний відпрацювати визначений в договорі час з моменту попередження про звільнення, роботодавець – виплатити працівнику, якого він бажає звільнити, суттєву

вихідну допомогу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР. – 1955. – 232 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
3. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – 146 с.
4. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
5. Estatutodelostrabajadoresde 1980 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf.

Спіцина Г. О. Щодо укладення, зміни та припинення трудових договорів у Королівстві Іспанія / Г. О. Спіцина // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 456–459 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_80.pdf

Проаналізовано сучасний стан правового регулювання укладення, зміни та припинення трудових договорів у Королівстві Іспанія. Зроблено висновок, що в зазначеній країні державою надано значні повноваження сторонам трудового договору щодо визначення порядку його укладення, зміни або припинення. На законодавчому рівні закріплено лише основоположні соціально-економічні гарантії правового статусу працівника, які дозволяють йому виступати незалежною та рівноправною стороною трудового договору.

Спіцина А.А. О заключении, изменении и прекращении трудовых договоров в Королевстве Испания

Проанализировано современное состояние правового регулирования заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в Королевстве Испания. Сделан вывод, что в указанной стране государством предоставлены значительные полномочия сторонам трудового договора, в части определения порядка его заключения, изменения или прекращения. На законодательном уровне закреплены лишь основополагающие социально-экономические гарантии правового статуса работника, которые позволяют ему выступать независимой и равноправной стороной трудового договора.

Spitcina A.A. On Conclusion, Amendment and Termination of Labor Contracts in the Kingdom of Spain

This article analyzes the current state of the legal regulation of the conclusion, amendment and termination of employment contracts in the Kingdom of Spain. It was concluded that in this country the government provided substantial authority sides of the employment contract, in terms of determining procedure of its conclusion, modification or termination. At the legislative level a fixed underlying social and economic guarantees the legal status of the employee, which enables it to perform an independent and equal party to an employment contract.