

повинно розпочинатися з того, що автор має викласти (а спочатку з'ясувати насамперед для себе) свою світоглядну позицію щодо тих методів та способів, які будуть застосовуватись ним в аналізі цих проблем та у форму-

люванні пропозицій з їх вирішення. Важливо зауважити, що зараз ідеться не про методи пізнання (аналіз, синтез, дедукцію тощо), а саме про ті методи, які розкривають світоглядну позицію науковця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Морозов П.Е. Методология научного исследования в сфере трудового права : учебное пособие. Москва, 2016. 177 с.
2. Вишневецкая С.В. К вопросу о понятии и структуре методологии науки трудового права. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2013. № 1.
3. Вишневецкая С.В. Тенденції розвитку науки трудового права в контексті розробки її методології. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 21–22 квітня 2016 р. / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини ; відпов. ред. І.С. Сахарук. Київ : Прінт-Сервіс, 2016. С. 50–54.
4. Вишневецкая С.В. Теоретико-методологічний аспект науки трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. № 46. С. 61–67.
5. Коваленко О.О. Чи є примус у сучасному трудовому праві України, або куди прямує наука трудового права? *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р. / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 90–92.

УДК 349.2

РЕГУЛЮВАННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ЗАКОНОДАВСТВА ФРАНЦІЇ

REGULATION OF THE PROBLEM OF DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR IN THE EXAMPLE OF THE LAW OF FRANCE

Менів Л.Д., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Національний університет державної фіскальної служби України

Білоусюк В.В., студентка III курсу
Навчально-науковий інститут права
Національного університету державної фіскальної служби України

Стаття присвячена висвітленню окремих питань регулювання проблеми дискримінації у сфері праці на прикладі трудового законодавства Франції. Автори акцентують на проблемних питаннях дискримінації у сфері праці відповідно до віку, сімейного становища, стану здоров'я, гандикапу та членства у профспілках. Зазначається, що трудова дискримінація – неприпустиме явище, якому потрібно протистояти.

Ключові слова: працівник, дискримінація у сфері праці, трудове законодавство, заборона дискримінації, обмеження трудових прав.

Статья посвящена освещению отдельных вопросов регулирования проблемы дискриминации в сфере труда на примере трудового законодательства Франции. Авторы акцентируют внимание на проблемных вопросах дискриминации в сфере труда по возрасту, семейному положению, состоянию здоровья, гандикапу и членству в профсоюзах. Отмечается, что трудовая дискриминация – недопустимое явление, которому нужно противостоять.

Ключевые слова: работник, дискриминация в сфере труда, трудовое законодательство, запрет дискриминации, ущемление трудовых прав.

The article is devoted to the coverage of individual issues of regulation of the problem of discrimination in the field of labor on the example of labor legislation in France. The author focuses on problematic issues of discrimination in the workplace in accordance with age, family status, health status, gangster and union membership. It is noted that labor discrimination is an unacceptable phenomenon to be resisted.

The right to work is one of the fundamental human rights, but the statement of the significance of this right is not enough to prevent its restrictions. Discrimination – one of the most widespread violations of human rights, which occurs in almost all spheres of society's life, including in the field of labor. Nowadays there are cases of discrimination in labor relations on completely different grounds, and, most importantly, this behavior of employers has become quite commonplace with workers. Thus, the jurisprudence on this issue is not wide-ranging, which is not evidence of a lack of a problem, but rather illustrates the ignorance of workers' rights and their reluctance to initiate labor disputes. Therefore, the problem of ensuring equal access to work remains one of the most acute social problems of our time.

On the basis of the study, one can conclude that Ukrainian workers are also faced with manifestations of discrimination in the workplace. In this regard, further development is needed in the implementation of the principle of the prohibition of discrimination in the field of labor, in particular the legislative nature. Legal gaps must be filled in with the new Labor Code of Ukraine. And the experience of regulating the problem of the prohibition of discrimination in the workplace of the French Republic may be useful to us.

Key words: employee, discrimination in the workplace, labor law, prohibition of discrimination, restriction of labor rights.

Право на працю – одне з основоположних прав людини, однак констатації значущості цього права замало для запобігання його обмежень. Дискримінація – одне з найпоширеніших порушень прав людини, яке зустрічається майже у всіх сферах життєдіяльності суспільства, в тому числі і

в сфері праці. Нині відбувається дискримінація в трудових відносинах з абсолютно різних підстав, і, що найголовніше, така поведінка роботодавців стала цілком звичною щодо працівників. Так, судова практика із зазначеної проблематики необширна, що не є свідченням відсутності

проблеми, а швидше, ілюструє незнання працівників своїх прав та їх небажання ініціювати трудові спори. Тому проблема забезпечення рівного доступу до праці залишається однією з найгостріших соціальних проблем сучасності.

Окремі теоретичні аспекти дискримінації у сфері праці досліджували О.А. Антона, С.А. Беляєв, О.В. Вашанова, Є.А. Ісаєва, А.О. Коротка, А.М. Лушніков, А.Л. Мазіна, І.С. Сахарук, Д.В. Солдаткіна, І.О. Шашкова-Журавель, В.В. Чігер, О.В. Черноус та інші.

Незважаючи на наявність значної кількості публікацій, у правовій науці значну увагу зосереджують на дослідженні видів дискримінації та способів боротьби з нею, однак питання регулювання проблеми дискримінації у сфері праці на прикладі законодавства Франції науковцями не досліджувалися.

Тому метою статті є аналіз законодавства Франції щодо дискримінації працівників та виокремлення заходів правового захисту у разі її прояву.

Дискримінація у сфері праці – це встановлення відмінностей між працівниками за ознаками статі, віку, раси, національної приналежності, стану здоров'я, способу життя та іншими ознаками, не засноване на їх ділових якостях і змісті праці та не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям працівників, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації їхніх трудових прав і порушення рівності можливостей у галузі праці [1].

Загальні принципи рівності чоловіків і жінок та недопущення дискримінації у сфері праці закріплені Конвенцією МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958). Ст. 1 Конвенції МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958) визначено, що дискримінація – це: а) «будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної належності, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження у сфері праці та занять»; б) «будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження у сфері праці та занять» [2].

Принцип недискримінації також є основним аспектом французького трудового законодавства та має конституційну цінність. Положення Преамбули до Конституції 1946 р. забороняють дискримінацію щодо критеріїв статі, раси, віри і профспілкової діяльності, а також чинної Конституції (1958), яка містить положення, згідно з яким «нація забезпечує рівність перед законом усіх громадян, незалежно від їх етнічного походження, раси або релігії (ст. 2)».

Варто зазначити, що французьке трудове право значною мірою було сформовано під впливом законодавства ЄС щодо дискримінації, а також судової практики Європейського суду Правосуддя.

Можна виокремити такі основні внески права ЄС до французького законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці: рівність оплати праці (винагорода працівників має бути однаковою для чоловіків і жінок); непряма дискримінація (відіграє важливу роль, зокрема, щодо роботи на умовах неповного робочого часу, враховуючи, що значно більше жінок працюють неповний робочий день); докази (працівник має надати факти, які вказують на прояви дискримінації щодо нього).

Трудові відносини у Франції регулюються низкою законів і положень, які залишають мало місця для індивідуальних переговорів. Трудовий кодекс Франції (Code du Travail) забезпечує всеосяжну основу як для індивідуальних, так і колективних відносин між роботодавцями і працівниками. Колективні договори можуть бути укладені між роботодавцями і профспілками, які охоплюють компанію або групу компаній, або між асоціаціями робото-

давців і профспілками, які охоплюють галузь загалом; в останньому випадку уряд може вирішити, що колективний договір поширюється навіть на тих роботодавців, які не є членами асоціації роботодавців, і тому є обов'язковим для всієї галузі. Індивідуальні трудові договори охоплюють тільки ті пункти, які ще не розглянуті в Трудовому кодексі Франції або у відповідному колективному договорі [3, с. 14].

Існує чітка ієрархія між цими джерелами правил, що регулюють відносини «роботодавець–працівник». У разі суперечності між Трудовим кодексом та відповідним колективним договором застосовуються положення, більш сприятливі для працівника. Однак згідно з нещодавнім законодавством роботодавці можуть фактично укладати колективні договори в масштабах компанії, які є менш щедрими, ніж галузеві колективні договори в певних областях (наприклад, правила робочого часу й оплачувана відпустка).

Понад 95% працівників у Франції охоплені колективними договорами (навіть ті, які не є членами профспілок), тому правила Трудового кодексу доповнюються більш щедрими правилами в таких положеннях, як оплачувана відпустка, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, медичне страхування і навіть робочий час [3, с. 16].

Трудовий кодекс Франції містить кілька положень про дискримінацію. Так, ст. L.122-45 проголошує: «Ніхто не може бути виключений із процедури підбору персоналу або від доступу до навчального курсу або періоду навчання в компанії, жоден співробітник не може бути звільнений або підлягати дискримінаційному, прямому або непрямому заходу». Згідно зі ст. L.140-2, внаслідок розподілу дій, підготовки, призначення, кваліфікації, професійного просування, зміни або поновлення контракту через його походження, стать, звичаї, сексуальну орієнтацію, вік, сімейні обставини або вагітність, генетичну характеристику, її приналежність до етнічної групи, нації чи раси, політичні погляди, профспілкові або взаємні дії, релігійні переконання, зовнішній вигляд, здоров'я та ін. жоден працівник не може бути звільнений або бути предметом дискримінаційного заходу [4].

У Трудовому кодексі Франції заборонено дискримінацію у сфері праці, зокрема, щодо віку, сімейного становища, здоров'я, гандикапу, членства у профспілках.

Заборона на звільнення з посади працівника щодо досягнення ним певного віку врегульована ст. L. 122-14-2 Трудового кодексу Франції, підстава віку завершується заборонаю положень у трудових договорах або колективному договорі, які визначають вік, яким закінчиться контракт. Усі положення, які б поклали кінець договору про працевлаштування на підставі віку, є недійсними. Згідно зі ст. L.321-13 Трудового кодексу Франції, роботодавець, який звільнив працівника віком 50 і більше років, сплачує внески до національних органів зайнятості, що може перешкодити роботодавцям звільнити працівників похилого віку, оскільки внесок іноді сягає річної заробітної плати працівника [4].

Дискримінація у сфері праці є також забороненою, коли вона стосується сімейного становища працівника (одруженого чи розлученого), включаючи стосунки між дитиною та батьками [4].

Дискримінація за станом здоров'я також заборонена. Працівника не можна звільнити через його хворобу, але, як показує практика, якщо тривала або повторна відсутність працівника на роботі спричиняють проблеми функціонуванню компанії, роботодавець може замінити або звільнити такого працівника [4].

Цікавою є заборона щодо гандикапу. За ст. L. 323-10 Трудового кодексу Франції, інваліди можуть звертатися за спеціальними робочими годинами (опікуни та ті, хто відповідає за допомогу цим людям, мають ті ж переваги). Заробітна плата осіб цієї категорії не може бути нижчою за

мінімальну через можливе послаблення ефективності праці інвалідів. Однак роботодавець після схвалення адміністрації може скористатися державною допомогою. Роботодавці мають вживати всіх пропорційних заходів задля адаптації працівника та його роботи, а також попереджати прояви дискримінації (ст. L. 323-9-1 Трудового кодексу Франції). Крім того, всі компанії з 20 або більше працівників зобов'язані за законом наймати інвалідів, у частці 6% від загальної чисельності робочої сили, проте роботодавці можуть замінити це зобов'язання, сплативши внесок в асоціацію [4].

Французький антидискримінаційний орган (HALDE) свого часу прийняв низку положень щодо гандикапу:

- порушення випробувального періоду через непрацездатність працівника (визначається лікарем) для виконання більшості завдань запропонованої роботи не є дискримінацією;

- невизнання роботодавцем диплома, наданого інвалідам, є непрямую дискримінацією;

- рішення роботодавця не поновлювати на роботі особу, яка стала інвалідом, без життя відповідних заходів, які б дали їй змогу продовжити роботу, є дискримінацією [5, с. 457];

Членство в профспілках було першою забороненою дискримінацією з урахуванням важливості впливу членів профспілки на дискримінацію. Найбільш актуальними прикладами дискримінації профспілок є невідповідність винагороди на користь працівників та відмова від просування по службі без обґрунтування [4].

Дискримінація при звільненні з роботи – теж не рідкісне явище. Звільнити співробітників у Франції не складно. Найпростішим способом є прийняття рішення про скорочення чисельності або штату компанії. У такому разі керівник і може звільнити непотрібного йому співробітника, хоча й трудовим законодавством Франції чітко регламентований порядок скорочення у разі ліквідації організації.

Про звільнення працівника має бути повідомлено в письмовому вигляді і на підставі «реальної та серйозної» причини. Необхідно дотримуватися особливої процедури, включаючи скликання працівника на нараду перед звільненням, проведення такої зустрічі з працівником і повідомлення про звільнення рекомендованим листом із підтвердженням його отримання.

Звільнення з економічних причин (особливо масові звільнення) і звільнення деяких «захищених» працівників (наприклад, представників працівників) підлягають певним вимогам, зокрема, залучення (або навіть схвалення) трудових консультантів із представниками працівників. У контексті економічних звільнень, зокрема, мають бути застосовані критерії відбору для визначення звільнених працівників (роботодавець не може на власний розсуд вибирати працівників, які будуть звільнені). Після звільнення працівники мають право на низку компенсацій (вихідна допомога – закон передбачає заробітну плату в розмірі 1/5 місяці за рік служби, період повідомлення, оплачувані відпустки та ін.). Але що більш важливо, якщо звільнення вважається несправедливим, працівники мають право на відшкодування шкоди залежно від нанесених збитків. Мінімальна заробітна плата за шість місяців може бути застосована до співробітників із досвідом роботи не менше двох років у компанії, в якій працює не менше 11 співробітників, але максимум не встановлено законом [5, с. 457].

Варто зазначити, що у Франції дискримінація у сфері праці є кримінальним злочином, що карається максимум трирічним ув'язненням і штрафом у розмірі 45 000 євро для законного представника роботодавця (здебільшого виконавчого директора, залежно від типу компанії), штрафу до 225 000 євро для роботодавця (як компанії), проте французька правозахисна організація (The French government's human rights watchdog) стверджує, що кожен

четвертий співробітник стикався з дискримінацією на роботі за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, статі, стану здоров'я чи інвалідності. Дослідження у співпраці з Міжнародною організацією праці виявило аналогічні результати як у державному секторі, так і в приватних компаніях. Серед опитаних у Парижі жінок віком від 18 до 44 років, 54% заявили, що вони стали жертвами дискримінаційної мови або поведінки [6].

У Франції переслідування заборонено національним законодавством і приймає форму як сексуального, так і морального домагання. Сексуальні та моральні домагання караються двома роками тюремного ув'язнення і штрафом у розмірі 30 000 євро, при цьому трьома роками тюремного ув'язнення і штрафом в 45 000 євро, якщо сексуальне домагання скоєно «ієрархічним» керівником (цікавим фактом є те, що якщо домагання вчинене працівником, відповідальність несе як роботодавець, так і працівник).

У зв'язку з масштабністю цієї проблематики на ринку праці необхідно виокремити заходи правового захисту працівників, поділивши їх на дві групи – колективний та індивідуальний захист.

Колективний захист включає:

1. *право оповіщення*. Воно було кодифіковане статтею L.422-1-1 Трудового кодексу Франції. Його можуть використовувати співробітники, які є представниками співробітників у компанії. У разі порушення прав особи або особистої свободи всередині компанії, що є результатом дискримінаційних заходів щодо найму, винагороди, навчання, дисциплінарних заходів, звільнення, то делегати співробітників можуть вимагати від роботодавця дослідити і покласти край ситуації. Якщо роботодавець не зреагував, дія може бути винесена на розгляд суду працівником або делегатом персоналу, якщо він має схвалення працівника [4];

2. *замінну дію*. У певних ситуаціях, включаючи прояви дискримінації, статутне право дає змогу профспілкам подавати позови роботодавця, а не працівника без доведення будь-якого мандату цього працівника.

Індивідуальний захист включає:

1. *захист свідків*. Ст. L.122-45 Трудового кодексу Франції захищає працівників, які свідчать на користь працівника, який подає скаргу щодо дискримінації. Навіть у разі скасування скарги свідчення такої особи вважаються виправданими [4];

2. *залучення інспектора праці*. Робочі інспектори мають доступ до всіх документів, корисних для виявлення дискримінації, і можуть видавати платіжний лист, якщо вони дотримуються дискримінаційних фактів;

3. *судовий захист*. Трудові спори спочатку передаються в спеціалізований трудовий суд, що складається з представників роботодавців і працівників. У минулому це спотворювало судження на користь працівників, оскільки навіть одна людина з домашнім працівником вважалася «роботодавцем», що було реформовано відповідно до «Закону про Макрона» від 6 серпня 2015 р. та наступних постанов [5, с. 458].

Трибунали з працевлаштування укомплектовані представниками працівників та роботодавців, призначеними Міністерством юстиції Франції та Міністерством праці. Для вчинення дій треба надати докази, що підтверджують претензію (раніше досить було подати позов).

Проблема дискримінації у сфері праці має місце і в Україні. Результати опитування, яке провів Харківський інститут соціальних досліджень у рамках проекту «Масштаби трудової дискримінації людей старшого віку», свідчать, що кожен третій українець віком 45–49 років стикався з проявами трудової дискримінації [7, с. 100].

Проаналізувавши українське законодавство у сфері праці, можна дійти висновку, що у чинному Кодексі законів про працю про дискримінацію йдеться тільки у ст. 2-1 КЗпП України [8]. Так, забороняється будь-яка дискримінація у

сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Проектом Трудового кодексу України, хоча й встановлено недопущення дискримінації у сфері праці (ст.ст. 3, 4)

[9], сам термін «дискримінація у сфері праці» не визначається, а також не передбачено чітких її критеріїв та заходів правового захисту працівників, на відміну від французького трудового законодавства, що може призвести до неоднозначної правозастосовної практики та ще більших порушень трудових прав працівників.

На основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що українські працівники також стикаються із проявами дискримінації у сфері праці. У зв'язку із цим необхідні подальші розробки в питаннях впровадження принципу заборони дискримінації у сфері праці, зокрема законодавчого характеру. Правові прогалини має заповнити новий Трудовий кодекс України, а досвід регулювання проблеми заборони дискримінації у сфері праці Французької Республіки може бути для нас корисним.

ЛІТЕРАТУРА

- Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 20 с.
- Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25 червня 1958 р. № 111. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 09.03.2019 р.).
- Langille B. What is International Labour Law for? Geneva, 2016. P. 13–16 URL: http://www.crimt.org/Publications/ILLS_Report_2005.pdf.
- Code du travail (version consolidée au 8 mars 2015). URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/legislation/details/14293>.
- Alston Ph. Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda. *European Journal of International Law*. 2015. Vol. 16. P. 457–458.
- One in four French employees face discrimination in the workplace. *The Associated Press* / Published September 28, 2018. URL: <https://www.ctvnews.ca/world/one-in-four-french-employees-face-discrimination-in-the-workplace-1.4113200>.
- Чігер В.В. Проблеми дискримінації у трудових відносинах. *Наука та освіта: ключові питання сучасності*. 2018. № 5 (т. 3). С. 99–102
- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (у редакції від 11.10.2018 р.). База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.03.2019 р.).
- Трудовий кодекс України : проект закону № 1658 від 27.12.2014 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webprg> (дата звернення 30.02.2019).

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

SOCIAL AND LEGAL VALUE OF THE PRODUCTION FUNCTION OF LABOR LAW OF UKRAINE

Черкунов О.В., к.ю.н.

Стаття присвячена розкриттю соціально-правового значення виробничої функції трудового права України. Виокремлено загальне нормувальне, виховне соціально-правове, господарсько-забезпечувальне значення та забезпечення інтересів держави. Підкреслено, що виробничі функції дозволяють задовольнити комплекс законних інтересів найманих працівників, трудового колективу, роботодавця, суспільства та держави у питаннях виробництва та досягнення його мети.

Ключові слова: виробничі функції, трудове право, соціально-правове значення, інтереси.

Статья посвящена раскрытию социально-правового значения производственной функции трудового права Украины. Выделены общее нормируемое, воспитательное социально-правовое, хозяйственно-обеспечительное значения и обеспечение интересов государства. Подчеркнуто, что производственная функция позволяет удовлетворить комплекс законных интересов наемных работников, трудового коллектива, работодателя, общества и государства в вопросах производства и достижения его цели.

Ключевые слова: производственная функция, трудовое право, социально-правовое значение, интересы.

The article is devoted to disclosing the social and legal sense of the production function of employment law in Ukraine. Speaking of the functions of labor law, one should outline the following: these functions are fully objective, express the labor market and employment essentiality and social purpose, as well as all processes that take place in the labor market. Within the framework of the transformation of modern labor law, the nature of legal relations between labor law subjects is gradually changing. In particular, labor relations for today provide for the creation and maintenance of a certain balance between their participants, represented by employees and employers. This balance is represented by the theory of so-called. "The golden mean of diverse interests": on the one hand, the rights and interests of employees must be fully protected, and, on the other hand, it is necessary to ensure the normal functioning of economic entities in the production, provision of services. The general controlling, educative social and legal sense, as well as the economic and providing sense and exercising the public interests are singled out. It is underlined that the production function allows to satisfy the complex of legitimate interests of employees, work community, an employer, society and state in matters of production and its purpose achievement. Taking the consideration of the above, it should be noted that the productive function of the labor law is characterized by high socio-legal values, enabling to satisfy the complex legal interests of employees, labor, employers, and society, and issues of production and achievements.

Key words: production function, employment law, social and legal sense, interests.