

Комарницька М.В.,
*аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
КНУ імені Тараса Шевченка*

ДОСВІД ЛАТВІЇ ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті проаналізовано специфіку правового регулювання припинення трудових відносин у Латвії. Деталізовано основні законодавчі положення у даній царині. Сформульовано обґрунтовані напрями запозичення позитивного досвіду Латвії щодо правового регулювання припинення трудових відносин у національне трудове законодавство.

Ключові слова: *правове регулювання, припинення відносин, трудові відносини, праця, працівник.*

In the article the specifics of the legal regulation of termination of employment in Latvia are analyzed. The main legislative provisions in this area are detailed. The substantiated directions of borrowing of positive experience of Latvia concerning legal regulation of the termination of labor relations in the national labor legislation are formulated.

Key words: *legal regulation, termination of relations, labor relations, work, employee.*

Дослідження правового регулювання припинення трудових відносин іноземними державами дозволить проаналізувати їх досвід реформування, виявити, які помилки були здійснено та уникнути їх під час вдосконалення національного регулювання. Також, зарубіжний досвід правового регулювання даного питання дозволить з'ясувати чи відповідає національне трудове законодавство європейським стандартам та відповідним чином й доповнити його. Дослідження зарубіжного досвіду повинно проводитись не лише щодо позитивності самої норми відокремлено, але ймовірності її дієвості в українському суспільстві та із урахуванням національних законодавчих традицій. Саме це дозволить застосовувати, запропоновані у роботі шляхи запозичення та вдосконалення правового регулювання припинення трудових відносин для доповнення сучасного трудового законодавства, так й перенести запропоновані норми права до чинних в майбутньому законодавчих актів з трудового права.

Роботи щодо комплексного дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин є малочисельними, однак частковим аналізом даного питання займалися наступні учені: Ю. Ю. Абраменко, В. М. Божко, О. В. Бойко, Н. М. Вапнярчук, О. М. Ганечко, М. Д. Ждан, В. Ф. Золотарьов, Р. І. Коваленко, К. І. Курсон, Н. О. Мазур, К. Ю. Мельник, С. О. Міщенко, Н. І. Пов'якель, Д. С. Роговенко, О. П. Рудницька, А. М. Соцький, Г. О. Спіцина, О. В. Тихонюк, А. М. Яценко.

Аналізуючи сучасну законотворчу практику та наукові позиції учених стає очевидною потреба у повному реформуванні правового регулювання трудових відносин у державі. Правове регулювання припинення трудових відносин безпосередньо пов'язано із регулюванням інших інститутів, адже вони впливають на вибір підстави припинення, можливість притягнення до дисциплінарної відповідальності та особливі гарантії для окремих категорій працівників.

Країною, досвід правового регулювання припинення трудових відносин із якою буде корисним є Латвія, адже її трудове законодавство є максимально наближеним до національного, враховуючи аналогічні норми права та їх розташування. Разом з тим, Латвія з 2004 року є членом ЄС [1] й за більше, ніж 15 років до трудового законодавства було імplementовано, як міжнародні норми права, так європейські. Відповідно, аналіз правового регулювання припинення трудових

відносин у Латвії надасть можливість зрозуміти, яким найбільш ефективним чином слід реформувати законодавство та як впроваджувати іноземний досвід для його позитивного впливу на трудові відносини. Звертаючись, до розділу 5 Закону Латвії «Про працю», слід наголосити, що він має назву «припинення трудових правовідносин» та містить наступні глави: «розірвання договору; інші підстави припинення трудових відносин; захист прав працівника під час припинення трудових відносин; обов'язки роботодавця під час звільнення працівника з роботи» [2]. Таким чином, назва розділу відповідає сутності правового явища, якого вона регулює, а також й зменшує рівень заплутаності щодо різниці між «припинення», «розірвання» трудових договорів, що є предметом дискусії навіть серед науковців. Крім того, розподіл на глави допомагає більш вірно визначити самі завдання, що стоять перед правовим регулюванням й структурувати законодавство уже відповідно до них. Така ситуація є протилежною до національної практики, де окремі гарантії або ж обов'язки роботодавця щодо припинення трудових відносин знаходяться в різних статтях закону, а в окремих випадках в інших законодавчих актах.

Аналізуючи сам Закон Латвії «Про працю» можливо помітити схожість із Кодексом законів про працю, що стосується розподілу розділів, змісту трудових прав та обов'язків щодо припинення трудових відносин, однак існують й певні відмінності. Так, ч. 5 ст. 101 даного Закону визначено, що «в порядку виключення роботодавець володіє правом подати позов щодо припинення трудових відносин у випадках, які не перелічені у даному Законі. До таких випадків відносяться ті, що не дозволяються продовження трудових відносин з міркувань справедливості, гідності. Питання про припинення трудових відносин з названих роботодавцем причин та їх відповідність критерію важливості вирішує суд на власний розсуд» [2]. Позитивним слід вважати закріплення порядку звільнення саме із залученням суду, що гарантує неупередженість під час розгляду справи. Разом з тим, впровадження даної норми до національного законодавства мало б цілий ряд недоліків, що стосуються використання суб'єктивного тлумачення, як з боку роботодавця, так й з боку судді, що, у свою чергу, лише заохочуватиме корупційні правовідносини та стане прогалиною для можливості звільнення за дискримінаційними ознаками. Зрозуміло, що дана норма права відповідає додатковим підставам звільнення за ініціативою працівника щодо втрати довіри до працівника або ж вчинення аморального вчинку, однак, виникає питання щодо доцільності й коректності таких причин загалом. Головним критерієм має виступати якість виконання безпосередніх трудових обов'язків, якщо поведінка особи не впливає на їх виконання, то й її звільнення є не справедливим та протиправним. Посилання на аморальність, у даному випадку, матиме застарілий характер та буде виявом зловживання правом.

У ст. 112 Закону Латвії «Про працю» передбачена виплата вихідної допомоги, яка однак диференціюється за розміром залежно від трудового стажу, як то «праця на конкретного роботодавця менше 5 років; від 5 до 10 років; від 10 до 20 років; більше 20 років» [2]. Чим більшим є досвід, тим більшою є сума вихідної допомоги, що направлена на забезпечення знаходження роботи працівником, яка б відповідала її кваліфікації. Тобто, відбувається заохочення праці на одного роботодавця та зменшення рівня міграції. Доцільність використання, як критерію визначення розміру оплати праці саме тривалості праці є доволі спірною, адже може ігнорувати знаний внесок працівника, який міг змінити усю сутність виробництва та збільшити його прибутковість. Тому більш доречним є поєднання, як національного, так й зарубіжного критеріїв під час виплати вихідної допомоги, що дозволить комплексно оцінити роль працівника на підприємстві та можливість знаходження одразу нової роботи.

Відповідно до ст. 125 Закону Латвії «Про працю» саме «роботодавець зобов'язаний довести, що розірвання трудового договору є правомірним і виконано згідно з трудовим договором. Якщо працівник подає позов щодо відновлення на роботі, роботодавець повинен довести, що не порушив право працівника на продовження трудових правовідносин» [2]. Покладання тягаря доведення саме на роботодавця є частою практикою європейських держав та пов'язана вона із тим, що працівник часто є обмеженим в можливостях щодо повного знання своїх прав, щодо

можливості оплатити послуги особи, що зможе представляти його інтереси у суді якісно. У той же час, якщо процедур припинення трудових відносин була проведена правомірно, то й у роботодавця будуть відповідні документи, які підтверджуватимуть його рішення та законність процедури. Тобто, саме завдяки даній нормі й збалансовуються трудові права й обов'язки суб'єктів трудових відносин під час їх припинення.

Також, ст. 127 Закону Латвії «Про працю» визначено, що «суд на прохання працівника може прийняти рішення щодо відновлення його на посаді й виплати середньої заробітної плати за весь період вимушеного прогулу, негайно. Якщо роботодавець затримує виконання рішення, згаданого у частині першій даної статті, то працівнику виплачується середня заробітна плата за весь час від моменту оголошення рішення до дня його виконання» [2]. Дана норма слугує гарантією реалізації права на належне матеріальне забезпечення працівника та його права на перебування у трудових відносинах. Уточнення щодо терміну оплати, як стимулює виконувати рішення суду, так й вказує на механізм захисту прав працівника під час звільнення навіть у випадку непогодження та порушення з боку роботодавця.

Можливо резюмувати, що правове регулювання припинення трудових відносин у Латвії має такі особливості як:

1. Неоднорідність, яка проявляється у використанні різних підходів у правовому регулюванні припинення трудових відносин. Так, до прикладу Закон Латвії «Про поліцію» [3] не містить жодних згадок про трудові відносини та відповідного порядку їх припинення або хоча б посилань на трудове законодавство. Тобто, припинення трудових відносин із працівниками правоохоронних органів регулюється загальним законодавством. Однак, такий висновок є лише частково вірним, адже уже в Законі Латвії «Про прокуратуру» [4] уже міститься окремий перелік підстав звільнення працівників прокуратури. Аналогічна ситуація стосується застосування у нормах права суб'єктивних понять без легального визначення чи критеріїв оцінювання, разом із чіткими й варіативними порядками дій. Проблемним аспектом є не обґрунтованість та відсутність послідовності у застосуванні того чи іншого підходу, що в окремих випадках може призводити до прогалин.

2. Забезпечувальний характер, який полягає у створення максимально зрозумілих та легких у виконанні з боку держави зобов'язань щодо захисту трудових прав працівника, як щодо продовження трудових відносин, так й щодо їх припинення. Важливо, що наявність таких гарантій не створює надмірне навантаження на роботодавця, що створює рівні умови. Крім того, дані гарантії не створюють і привілеїв для тих чи інших категорій працівників, що робить їх небажаними для найму взагалі.

3. Структурність, про існування якої можливо дійти висновку аналізуючи трудове законодавство. Так, норми права щодо припинення розділенні відповідно до субінститутів, а кожна окрема норма містить й санкцію за її порушення, що виконує профілактичну роль та збільшує поінформованість суб'єктів трудових відносин про юридичні наслідки своїх дій. Такий розподіл робить правове регулювання припинення трудових відносин більш упорядкованим та зменшує можливості щодо зловживання через недоліки законодавства та спрощує їх виявлення під час проведення контролю або судового розгляду.

На основі аналізу правового регулювання припинення трудових відносин у Латвії можливо дійти висновку про доцільність запозичення її досвіду врегулювання трудових спорів щодо припинення трудових відносин, оскільки це дозволить збільшити рівень захищеності трудових прав працівника та права на працю загалом. На сьогодні, національне трудове законодавство не містить вказівок щодо сторони, яка зобов'язана здійснювати доведення своєї позиції у суді. Для працівника це означає необхідність доведення неправомірності звільнення, що не завжди є можливим через ускладненість доступу до документів підприємства, потребу в кваліфікованій та високооплачуваній допомозі та відсутність самого часу, який використовується на пошук нового місця роботи. Саме тому, главу 15 Кодексу законів про працю України щодо індивідуальних

трудоу спорів [5], варто доповнити новою статтею 231-1, яка матиме наступний зміст: «на роботодавця покладається обов'язок доведення правомірності та відповідності законів, трудовому договору чи трудовому контракту проведеного звільнення працівника даного підприємства». Крім того, що зменшено навантаження на працівника, доповнення критеріями правомірності дозволить проаналізувати звільнення на дотримання загальних принципів трудового права, а посилення на відповідність трудовому контракту зменшить рівень суб'єктивності під час тлумачення та застосування підстав припинення трудових відносин, що можуть бути передбачені у такому контракті.

Аналіз зарубіжного законодавства, у тому числі й Латвії свідчить про наявність у працівника права на пошук нової роботи з моменту повідомлення про його звільнення, що однак не передбачено національним законодавством. Доцільним є доповнення Кодексу законів про працю України [5] статтею 44-1, що міститиме наступний текст: «після повідомлення про звільнення й до моменту звільнення, працівник володіє правом пошуку нової роботи без втрати оплати праці. Роботодавець зобов'язаний надавати перерви у роботі працівнику щодо якого буде проведено звільнення для пошуку нової роботи тривалістю не менше 7 годин на тиждень». Дана норма спрямована на наближення європейського та національного законодавства. Припинення трудових відносин із конкретним роботодавцем не повинно перешкоджати реалізації права на працю. Наявність часу для пошуку роботи надасть можливість більш швидко знайти нове місце роботи й не створювати перерв між зміною місця працевлаштування, адже такі перерви нестимуть ризик погіршення рівня гідного життя для працівника.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що правове регулювання припинення трудових відносин іноземними державами об'єднане спільними рисами щодо збільшення відповідальності роботодавця за дотримання процедури припинення трудових відносин, щодо обов'язковості компенсацій для працівника та обов'язкові обґрунтованості припинення трудових відносин, як з боку роботодавця, так й з боку працівника. Важливим моментом є сама упорядкованість норм права щодо припинення трудових відносин, які об'єднані спільною логікою та принципами, знаходяться в окремих розділах законодавчого акту та містять порядок втілення та відповідальність за порушення кожної конкретної підстави. Така ситуація є відмінною від національного правового регулювання, де використовуються синонімічні поняття без встановлення різниці між ними під час припинення трудових відносин, а норми права щодо гарантій та відповідальності знаходяться у різних частинах Кодексу законів про працю або й зовсім в інших законодавчих актах. Таким чином, запозичення зарубіжного досвіду, найперше, повинно стосуватись створення комплексного правового регулювання припинення трудових відносин, що дозволить більш швидко виявляти й виправляти колізії, а проблеми щодо невірності застосування окремих норм будуть вирішені через можливість з'ясувати увесь механізм припинення трудових відносин одразу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Договір між Королівством Бельгія, Королівством та ін. до Європейського Союзу: Договір від 16.04.2013. URL: <https://bitly.su/byj7QW84> (офіційне звернення: 16.06. 2020)
2. Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu: Darba likums 20.06.2001. URL: <https://cutt.ly/7uz9oKF> (Дата звернення 11.10.2019)
3. Par policiju: Augstākā Padome likums 04.06.1991. URL: <https://cutt.ly/euz9LvD> (Дата звернення 11.10.2019)
4. Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu: Prokuratūras likums 19.05.1994. URL: <https://cutt.ly/quz3ack> (Дата звернення 11.10.2019)
5. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.