

# ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Томас Давуліс

доктор, професор, Вільнюський університет

## РЕФОРМА ТРУДОВОГО ПРАВА ЛИТВИ

У статті аналізуються основні характеристики Литовського Трудового кодексу 2016 р. Зазначається, що реформи литовського ринку праці були ініційовані для вирішення завдань жорсткої міжнародної конкуренції, щоб знайти новий баланс між гнучкістю, необхідною бізнесу, і соціальним захистом працівників та привести закон у відповідність до сучасних змін у роботі. Однак перекодування пов'язане не тільки зі змінами у сфері регулювання робочого часу, захисту від звільнень, фіксованої зайнятості або інших видів нетипової роботи. Підкреслено, що новий Трудовий кодекс 2016 р. має модернізувати трудові відносини в набагато більш широкій перспективі – відродити дух співробітництва як на індивідуальному, так і на колективному рівні, посилити судовий захист співробітників, забезпечити більш широке визнання технологій, інвестицій у людський капітал і повагу до особистості співробітника та його/її сімейних зобов'язань. Окрема увага приділяється питанням диференціації правил трудового права, впливу технічних досягнень на сучасний стан регулювання трудових відносин, посилення співпраці сторін контракту, доступу до правосуддя у випадку порушення трудового законодавства, гнучкості і безпеки в регулюванні захисту від звільнень і робочого часу, соціального діалогу, реалізації принципу недискримінації, поєднання роботи й особистого життя, інвестицій у кваліфікацію працівника.

**Ключові слова:** реформа ринку праці, Трудовий кодекс, трудові відносини, індивідуальний трудовий договір.

**Вступ.** Реформи у правовому регулюванні ринку праці в період економічного зростання і сприятливої економічної ситуації не прийняті в Європі, де історично основні законодавчі зміни були ініційовані у відповідь на економічні та фінансові труднощі. Балансування захисного трудового законодавства на національному рівні часто сприймається як можлива відповідна міра для підвищення конкурентоспроможності компаній і економіки. Нинішні пропозиції, направлені на досягнення консенсусу в питанні про збалансованість захисту трудящих з гнучкістю для роботодавців, навряд чи можуть бути підкріплені відомими традиційними аргументами щодо «жорсткої економії» або «міждержавної конкуренції». Однак їх контекст і обґрунтування пояснюються національними подіями і внутрішньополітичною ситуацією сьогодення. Це також дозволяє припустити, що «безкризове» середовище може забезпечити більш тверезу і нейтральну ідеологічну основу при модернізації внутрішнього трудового законодавства для забезпечення готовності ринку праці до майбутніх глобальних і місцевих проблем.

У статті передбачається дослідити **цілі** й основні характеристики перекодування трудового законодавства Литви, яке почалося у 2014 р. і повинно було

завершитися в 2017 р. Перша частина статті присвячена витокам реформи та її основним принципам. Друга частина присвячена аналізу правових положень нового Трудового кодексу. По-перше, автор намагається зіставити структурні зміни, які мають більш загальний або горизонтальний ефект над трудовими відносинами. Пізніше він викладає основні новачки, які були введені у сфері захисту від звільнення, робочого часу, форм нестандартної роботи, поєднання роботи і сім'ї, а також професійної підготовки. Особлива увага приділяється змінам у системі колективної думки, яка прагне змінити структуру колективних переговорів і компетентності інформації та консультацій.

**1. Трудовий кодекс 2016 р.: основні особливості.** Реформа трудового законодавства Литви 2002 р. може бути визнана структурною реформою. Важливі перетворення мали бути прийняті для реалізації принципів ринку праці і міжнародних трудових норм і стандартів ЄС. Законодавець повинен був, наприклад, прийняти рішення про сферу застосування трудового законодавства (широке застосування до всіх видів у залежності від роботи або тільки до трудових відносин *тільки в прямому сенсі*), визначення та ієрархію джерел трудового права, основні

принципи тлумачення і застосування норм трудового права. Повинні бути переглянуті керівні принципи ряду інститутів, регульованих Трудовим кодексом. Особлива увага мала приділятися основі національної системи виробничих відносин — моделі колективного представництва співробітників.

Навпаки, перекодифікація 2016 р. навряд чи може бути описана як фундаментальна реформа. Робота над новим законодавством почалася з усунення загальних проблем чинного трудового законодавства. Робоча група з підготовки нового Трудового кодексу (далі – Робоча група) визначила сім проблемних галузей, в яких поліпшення або зміна існуючого правового регулювання вважались вирішальними, а саме: 1) відсутність гнучкості і безпеки в регульованих індивідуальних трудових договорах; 2) гальмування соціального діалогу і відсутність колективних договорів; 3) недостатня увага на законодавчому рівні до поєднання роботи та сімейних обов'язків працівників; 4) ігнорування необхідності безперервного навчання та професійної підготовки; 5) непотрібне адміністративне обтяження і бюрократія при застосуванні трудового законодавства; 6) відсутність ефективності в реалізації принципу недискримінації; 7) ігнорування необхідності розрізнення між великими, малими і середніми підприємствами.

Ці недоліки були не тільки недоліками існуючого трудового законодавства (ми будемо мати справу з ними в наступному розділі). Зміни мали бути прийняті для модернізації в ширшому контексті відносин працівник-роботодавець. Новий Трудовий кодекс 2016 року вивчив нововведення, які повинні мати загальний вплив. Ці «горизонтальні» положення пов'язані з посиленою диференціацією трудових відносин (величиною роботодавця, типом зайнятості, доходами працівника), а також більш широким визнанням технологічних досягнень, розширенням співпраці сторін і роллю процедурно орієнтованих положень, підвищенням можливостей доступу до правосуддя у разі порушення трудових прав.

### 1.1. Диференціація правил трудового права.

Розмежування трудових відносин на різні об'єктивні і суб'єктивні підстави вважається одним із ключових елементів трудового законодавства<sup>1</sup>. Однак Трудовий кодекс 2002 р. підірвав практичну значимість цього принципу, встановивши єдині правила для переваж-

ної більшості залежних трудових відносин – не було жодної диференціації в обов'язках роботодавця незалежно від розміру або його статусу. Лише деякі види трудових відносин мають свої власні спеціальні регламенти (фіксований термін зайнятості тимчасових робітників, працівників на дому тощо). Кілька положень обмежили свободу дій державного роботодавця, щоб надати державним службовцям більш щедри пільги, ніж мінімальні стандарти, передбачені законом. У всіх інших аспектах обов'язки і зобов'язання роботодавця були передбачені таким же чином і в тій же мірі як для великих заводів, на яких працюють сотні співробітників, так і дрібних підприємців або фізичних осіб з кількома людьми<sup>2</sup>.

Новий Трудовий кодекс 2016 р. робить більший наголос на **розмір компанії**. Наприклад, компанії, в яких працюють понад 50 або більше 20 співробітників, починають піддаватися більш широким правилам інформації, консультацій та участі. З іншого боку, дрібні роботодавці (роботодавці з менш ніж 10 співробітниками) користуються меншим адміністративним обтяженням і більшою свободою дій, застосовуючи певні положення, що стосуються щорічної відпустки працівника, обов'язкових заяв, захисту від звільнення (ст. 110 Трудового кодексу 2016 р.).

Ідею диференціювати умови зайнятості було посилено введенням **нових видів трудових договорів**. Крім уже відомих видів трудових договорів (безстроковий, строковий, тимчасовий контракт на працевлаштування), Трудовий кодекс 2016 р. встановлює абсолютно новий набір трудових договорів – договір на працевлаштування, два види нового контракту на учнівство, контракт на непередбачений обсяг роботи («мінімум 8 годин»)<sup>3</sup>, договір про роботу з портфоліо, договір про спільне працевлаштування або спільну участь співробітників. Спеціальні правила про укладення, виконання та припинення цих договорів можуть збільшити ймовірність того, що учасники ринку праці будуть робити вибір на користь правового, відповідного і прозорого рішення при їх формуванні.

Цікаво відзначити, що в 2014 р. Міністерством економіки було запропоновано визначити статутного «хорошого роботодавця». Тобто роботодавця, який не був покараний за порушення правил трудового законодавства і забезпечував певний рівень доходів співробітників. Було висловлено думку про те, що ці роботодавці можуть користуватися більшою свободою.

<sup>2</sup> Також див. ст. 153 (2) в Договору про функціонування Європейського союзу, яка вимагає, щоб директиви ЄС у сфері трудового права уникали накладати адміністративні, фінансові та юридичні обмеження на створення і розвиток малих і середніх підприємств.

<sup>3</sup> Однак контракт на непередбачений обсяг роботи був скасований парламентом всього лише через два місяці після прийняття Кодексу.

дою в укладенні контрактів на певний строк, гнучкістю робочого часу тощо. У той же час ця ініціатива не була успішною, але новий Трудовий кодекс 2016 р. впроваджує революційне відхилення в «*peius*» від принципу мінімального захисту, передбаченого законом. Відповідно до ст. 33 (4) 2016 Трудового кодексу сторони трудового договору з фіксованою місячною заробітною платою не **менше ніж 2 середні (національні) чисті-ставки заробітної** плати мають дозвіл відступати від обов'язкових правил, установлених у Трудовому кодексі, або іншої норми трудового законодавства. Застосування цього положення обмежується двома умовами: 1) угода не може змінити законодавче регулювання максимального робочого часу і мінімального періоду відпочинку трудової угоди та закінчення терміну дії трудового договору, мінімального розміру оплати праці, охорони здоров'я і безпеки праці, а також відсутності дискримінації; і 2) сторонами досягається баланс між інтересами роботодавця і працівника.

Практична реалізація зазначеного положення обіцяє бути вельми проблематичною не тільки тому, що вона ставить під сумнів основоположний принцип трудового права про те, що самостійність працівника має обмежуватися у зв'язку з асиметрією трудових відносин. Обсяг і зміст цих угод залишаються неясними, тому сторони індивідуальних трудових спорів будуть відігравати вирішальну роль у визнанні цих угод. Широке повноваження цих установ для визначення «балансу інтересів» і прийняття рішення про характер угоди викличуть численні суперечки ще до того, як основні правила будуть урегульовані на основі прецедентного права.

### 1.2. Ухвалення досягнень у цифровій епосі.

Взаємозв'язок між технологічним розвитком та організацією праці значно впливає на трудове право. Технологічний прогрес і рівень економічних перетворень зумовлюють розвиток як позитивного права, так і прецедентного права. Однак динамізм технологічного розвитку змушує засумніватися, чи зможе законодавець своєчасно реагувати на прийняття профілактичних або захисних заходів. Ми, можливо, згодні з тим, що рамкові правила допомагатимуть роботодавцям і працівникам (їхнім представникам) досягти балансу інтересів. Ці рамки можуть, наприклад, стосуватися права представників працівників брати участь у прийнятті внутрішніх правил, що регулюють пов'язані з ними питання на підприємстві.

З цією метою Трудовий кодекс 2016 р. намагається підвищити права участі робітничих рад, вимагаючи проведення інформаційних та консультаційних процедур до встановлення внутрішніх місцевих правил: а) порядок упровадження нових технологічних процесів; б) упровадження нагляду за співробітниками за допомогою інформації, технології аудіо- та

відеоспостереження; с) введення заходів, які можуть завдати шкоди конфіденційності співробітників; d) введення заходів, які можуть завдати шкоди захисту персональних даних співробітників; е) політика зберігання персональних даних та їх здійснення (ст. 2016 (1) Трудового кодексу 2016 р.).

На рівні індивідуальних трудових відносин технологічний розвиток визнається важливим новим положенням про «зв'язки» між сторонами. Традиційно документ, підписаний вручну, має принципове значення при встановленні факту або волі сторони договору. Наприклад, у разі неправильної поведінки співробітника процесуальні правила вимагали від роботодавця просити працівника надати письмове пояснення порушення обов'язків, після якого було дозволено застосовувати дисциплінарне стягнення (у письмовій формі). Важливість, пов'язана з підписанням документів, проникла в усі аспекти трудового життя і збільшила непотрібні адміністративні витрати. Новітнє загальне формулювання «повідомлення» дозволяє приймати дані, які були передані широко використовуваними засобами інформаційних технологій (по електронній пошті, мобільному обладнанню тощо), за умови, що можна ідентифікувати інформаційне забезпечення, особу, яка його надала, факт і час його затвердження, а також забезпечити розумне розміщення для збереження інформації (ст. 25 (2) Трудового кодексу 2016 р.). Електронна пошта, Інтернет і мобільний зв'язок будуть однаково визнаватись як обмін письмовими документами. У випадках, коли у сторони трудового договору виникають розумні сумніви щодо цих двох умов, зобов'язання довести, що вони існують, лежить на роботодавцеві.

### 1.3. Посилення співпраці сторін контракту.

Труднощі з дотриманням обов'язків, що накладаються трудовим законодавством, можуть бути частково пояснені жорсткістю обов'язкових положень. Це справедливо, особливо в тих випадках, коли тривалість життя значно змінилася, але законодавчі положення відсутні й не були змінені для заспокоєння сторін.

Більша уваженість, надана сторонам для формування їх відносин у порядку взаємної згоди, представляється також відповідним інструментом, особливо для забезпечення більшої гнучкості на робочому місці. З цією метою Трудовий кодекс чітко надає моделі можливих угод про неповну або дистанційну роботи, індивідуально узгоджені режими робочого часу, неконкурентні угоди або фінансові внески роботодавця у кваліфікацію працівника. Крім того, новий Трудовий кодекс підкріплює зобов'язання роботодавця серйозно розглянути пропозицію працівника про зміну умов праці. Наприклад, законодавство надає будь-якому працівнику право

просити про роботу на неповний робочий день або працювати на дому або вахтовим методом (і право змінювати будь-які договірні зобов'язання або умови роботи). Це статті 40 (4), 52, 93, 46 Трудового кодексу 2016 р. Відмова задовольнити письмову заяву працівника про зміну істотних умов праці або узгоджену в договорі додаткову умову трудового договору повинна бути обґрунтованою і наданою у письмовій формі не пізніше ніж протягом п'яти робочих днів з моменту заяви працівника. Це «м'яке» положення полегшує учасникам діалог з метою гнучкості при адаптації контракту до їхніх потреб.

**1.4. Доступ до правосуддя у випадку порушення норм трудового права.** Система захисту трудових прав протягом довгого часу була сформована радянською традицією. До подачі скарги до суду цивільної юрисдикції закон зобов'язував сторони врегулювати спір у двосторонніх комісіях підприємства. Комісія з індивідуальних трудових спорів, яка складалася з представників роботодавця та обраних представників працівників на рівні робочого місця, виявилася дуже неефективною. У 2015 р. такі комісії були реформовані шляхом уведення до їх складу державного інспектора з праці, а також двох представників регіональних і галузевих організацій профспілок та організацій роботодавців. Державна інспекція праці стала відповідальною за технічну й організаційну підтримку Комісії.

Доступність Комісії, збільшення числа справ і якість розгляду є одним із позитивних впливів реформи по індивідуальних трудових скаргах. Трудовий кодекс 2016 р. продовжує удосконалювати законодавче дотримання трудових прав, у результаті чого Комісія несе відповідальність за розгляд усіх трудових спорів з питань звільнення працівників. Також до компетенції окремих комісій з трудових спорів відноситься вирішення колективних трудових спорів. Сторони можуть не погодитися з рішенням Комісії і передати справу до суду загальної юрисдикції, але простота процедури і заборона на сплату адвокатських зборів у разі програшу справи (ст. 217 (3) Трудового кодексу) роблять правосуддя для працівників більш доступним. Права колективних представників були посилені просто тим фактом, що Комісія має право накладати штраф на роботодавця в разі порушення зобов'язань по колективному типу працівників роботодавця безкоштовно, не побоюючись компенсації юридичних послуг у разі втрат. Сума штрафу має бути пропорційною серйозності порушення і повинна утримувати роботодавця від порушення закону в майбутньому (ст. 217 (2) Трудового кодексу).

**2. Різні галузі трудового права, порушені новачками Трудового кодексу 2016 р.** Повторна кодифікація зачіпає всі аспекти трудового права. Значні

зміни були внесені в норми, що регулюють укладення трудового договору, періоди відпочинку та щорічної відпустки, відповідальність працівника (наприклад, були скасовані такі правові явища радянської епохи, як «спеціальна дисциплінарна відповідальність» і «спеціальна матеріальна відповідальність» працівника). На особливу увагу заслуговує низка положень, що відображають загальні риси нового законодавства.

**2.1. Гнучкість і безпека – зміни в захисті від звільнень і робочого часу.** Внутрішні правила захисту від звільнення потребують повторного оцінювання, що ініціюється на національному рівні за рахунок зростаючої потреби в гнучкості і міжнародної конкуренції режимів трудового права. Трудовий кодекс 2016 р. містить певні нововведення щодо підстав для закінчення терміну дії трудового договору<sup>1</sup>, захисту окремих груп співробітників, формалізації процедури звільнення та виплати вихідної допомоги для співробітників. Основні зміни пов'язані з витратами на звільнення. Період повідомлення скоротився до одного місяця (якщо зайнятість тривала менше одного року – двох тижнів)<sup>2</sup>, тоді як до цього він варіювався мінімально від 2 до 4 місяців. При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі двох середньомісячних заробітних плат, а якщо зайнятість тривала менше одного року – вихідна допомога встановлюється у розмірі половини середньомісячної заробітної плати. Трудовий кодекс 2002 р. передбачав більш шедрі виплати від однієї до шести місячних заробітних плат залежно від стажу роботи. Але Трудовий кодекс 2016 р. розподілив цю виплату між роботодавцем і спеціальним державним фондом, який був спеціально створений для надання вихідної допомоги, установивши її розмір від однієї до трьох місячних заробітних плат для довготривалих співробітників.

Роботодавцям була надана додаткова гнучкість при звільненні працівників, навіть якщо немає провини з боку співробітника, а саме: у разі, коли закон не передбачає формальних підстав для звільнення працівника, а звільнення необхідне, роботодавець може розійтися з працівником шляхом виплати йому

<sup>1</sup> Трудовий кодекс (2016 р.) додає нові підстави для звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю працівника. Відповідно до ст. 57 (5) Трудового кодексу результати роботи працівника можуть служити підставою для припинення трудового договору, якщо працівник не досягає результатів, які були встановлені у взаємоузгоджених планах для поліпшення результатів, що включають період не менше двох місяців.

<sup>2</sup> Ці періоди повідомлення подвоюються щодо працівників, які досягнуть пенсійного віку менш ніж за 5 років, і потроюються щодо працівників, які виховують дитину (усиновлену) до 14 років або дитину-інваліда до 8 років; інвалідів і співробітників, які досягнуть пенсійного віку менш ніж за 2 роки.

допомоги в розмірі шестимісячної заробітної плати (ст. 59 Трудового кодексу 2016 р.). Практичне застосування цього положення є досить проблематичним через труднощі, пов'язані зі встановленням справжньої легітимної основи, крім підстави, вже передбаченої чинними правовими положеннями. Можливо, реальною метою цього положення є надання допомоги сторонам у їх переговорах про фінансову компенсацію – шестимісячна компенсація заробітної плати буде служити провідною ідеєю для сторін у разі розірвання договору за взаємною згодою.

Зміни в захисті від звільнень повинні супроводжуватися компенсаційними заходами в галузі активної політики на ринку праці і фінансової підтримки безробітних. Однак ці зміни були скоріше символічними<sup>1</sup>.

Що стосується робочого часу, то слід мати на увазі, що Литва успадкувала строгий регламент роботи і часу відпочинку ще з радянської епохи, який в принципі був розроблений для великих підприємств. Наприклад, Трудовий кодекс 2002 р. не допускав максимального робочого часу більше 48 годин на тиждень, включаючи понаднормові; понаднормовий час було дозволено тільки в особливих випадках і лише 4 години протягом двох днів або 120 годин протягом року. Це також ускладнювало зміну стандартних 8 годин на день і 5 робочих днів на тиждень, застосування більш довгих контрольних періодів тільки для безперервного виробництва тощо. Таким чином, тривалість робочого часу і застосування його протягом дня або тижня регулювалися детально. Директиви Європейського Союзу, спрямовані в основному на регулювання періодів відпочинку, були перенесені до Трудового кодексу без перегляду раніше прийнятих правових норм. Отже, «джунгли» подвійного регулювання були створені там, де важко реагувати на зміни попиту на робочу силу.

У Трудовому кодексі 2016 р. запроваджується поняття норми робочого часу. Це відрізняється від концепції режиму роботи. Застосовується середній робочий час 40 годин на тиждень, тоді як режим роботи дозволяє гнучко розподіляти тривалість робочого часу в робочий день (зміну), тиждень, місяць або інший період запису, який не може перевищувати три місяці поспіль. Замість різних положень Трудовий кодекс 2016 р. встановлює загальні вимоги до максимального часу роботи і вимоги щодо мінімаль-

ного періоду відпочинку, які включають вимоги до робочого часу відповідно до Директиви 2003/88. Наприклад, передбачено, що середній робочий час для кожного семиденного періоду, включаючи понаднормові, але виключаючи час додаткової роботи, не повинен перевищувати 48 годин і робочий час протягом робочого дня (зміни), включаючи понаднормові і роботу за угодою про додаткову роботу, не може перевищувати 12 годин, за винятком обідньої перерви. Ці вимоги носять обов'язковий характер і не можуть бути відхилені будь-якою угодою. Робочий час співробітників, що працюють у нічний час, знову регулюється відповідно до вимог вищезазначеної європейської директиви. Роботодавець може призначити працівнику виконання понаднормової роботи, але час не повинен перевищувати однієї години протягом робочого дня (зміни) тільки за згодою працівника. Протягом 7 послідовних календарних днів працівник може не працювати більше 8 годин понаднормової праці, якщо тільки працівник не висловлює свою письмову згоду на роботу протягом одного тижня до 12 годин понаднормової праці. При понаднормовій роботі вимоги до максимального робочого часу і мінімального періоду відпочинку не можуть бути порушені. Що стосується запису робочого часу, то прийнято рішення відмовитися від формального запису робочого часу кожного співробітника. Замість цього потрібно записувати робочий час тільки там, де є відхилення від режиму роботи: понаднормовий час праці у святкові дні та робочий час у дні відпочинку, якщо це не було передбачено графіком роботи. Правила робочого часу і періоди відпочинку ґрунтуються на основоположних принципах, зазначених у Директиві 2003/88, але профспілки все ще протистоять цим новим робочим шаблонам.

**2.2. Соціальний діалог: колективна думка, ведення колективних переговорів, інформація та консультації.** У Трудовому кодексі 2002 р. право на ведення колективних переговорів і право на страйк на рівні підприємства ґрунтуються на принципі єдиного й універсального представництва всіх співробітників<sup>2</sup>. В основі цього рішення лежать різні історичні причини, але, дотримуючись цієї концепції, законодавець вимагає, щоб представник працівників (профспілка або робоча рада) підтримував більшість співробітників (у тому числі не членів) при укладенні колективного договору або організовуючи страйк на рівні підприємства. У цьому аспекті можливі ситуації, коли профспілка (меншість) не матиме права

<sup>1</sup> Нова версія Закону про соціальне страхування від безробіття полегшила умови для отримання допомоги по безробіттю (необхідний показник страхування був зменшений до 12 місяців замість 24 нинішніх, 18 місяців замість 36 місяців). Допомога по безробіттю була збільшена до 50 відсотків застрахованого доходу за перші 2 місяці, 40 відсотків протягом наступних 2 місяців і до 30 відсотків за останні два місяці.

<sup>2</sup> Хоча місцеві профспілки на підприємстві зберегли роль первинного каналу представництва співробітників там, де їх не було, стало можливим вибрати серед двох альтернатив – дозволити профспілковому комітету представляти інтереси працівників даного підприємства або обрати Трудову раду (ст. 19 Трудового кодексу).

укладати угоду з роботодавцем або позбавлена права вчиняти промислові дії, якщо (більшість) профспілка (або в разі обраної ради, тобто Трудова рада) забезпечила сильнішу підтримку всім співробітникам на підприємстві. Така ситуація не буде відповідати встановленим принципам свободи колективних переговорів, якими користується кожна асоціація.

Трудовий кодекс 2016 р. намагається переглянути існуючу систему виробничих відносин у Литві. Він пропонує ввести подвійний канал уявлення співробітників замість існуючого єдиного каналу, де один орган (профспілковий або робоча рада) користується всіма правами колективного представництва співробітників на рівні компанії. На прикладі західноєвропейських країн така подвійна модель дозволила б створити два автономних органи (профспілку і робочу раду) з різною компетенцією. Профспілка буде відповідати за ведення колективних переговорів, у той час як Рада з працевлаштування візьме на себе інформаційні та консультативні процедури. Відповідно до цього підходу закон зобов'язує обирати ради з працевлаштування в будь-якій компанії чи підприємстві, де кількість працюючих становить 20 або більше. Функціональна подвійність також означає, що робочій раді надалі забороняється брати участь у колективних переговорах (виключне право, зарезервоване для профспілок), а значить, і страйкувати.

Основні права на колективні переговори і виробничі дії будуть зміцнюватися за допомогою плюралізму профспілок та підвищення їх свободи у вживанні заходів. По-перше, профспілка матиме право самостійно приймати рішення про укладення колективного договору, а підтримка загальних зборів (конференції) більше не знадобиться. По-друге, застосування колективного договору суворо пов'язано з членством в організації, яка його уклала: тобто колективний договір застосовується тільки до членів профспілок і організацій роботодавців, які його уклали. Ця концепція виправдовує ідею про те, що тільки прямий представник співробітників (профспілка) може узгодити умови роботи співробітників *на користь* або в рамках, передбачених законом, *в reius*. Передбачається, що колективний договір застосовується в цілому до працівників – членів профспілки, яка його укладає, проте інша сторона, роботодавець, має право застосовувати *умови* на користь інших співробітників, якщо угода таке передбачає. Можливість об'єднання *на користь* і на *принципах reius* закріплюється тим, що норми колективних угод на більш високому рівні можуть містити відступи від умов, викладених у Кодексі, звичайно, з винятками (наприклад, максимальним часом роботи і мінімальним часом відпочинку), за умови, що такі колективні угоди врівноважують інтереси як працівника, так і роботодавця.

**2.3. Нова парадигма для реалізації принципу недискримінації.** Литовський закон про боротьбу з дискримінацією значною мірою визначається вимогами європейських директив. Конституційний принцип рівності (ст. 29 Конституції) розроблений у Законі про рівні можливості для чоловіків і жінок від 1 березня 1998 р. і в Акті про рівні можливості від 18 листопада 2003 р. Принцип рівного ставлення до всіх співробітників з багатьох причин<sup>1</sup> був включений у число принципів трудового права і до ст. 2 Трудового кодексу 2002 р. Кодекс також містить лише обмежені положення про рівну оплату праці чоловіків і жінок. Основні правила про недискримінацію співробітників і раніше були закріплені у вищезгаданому спеціальному законодавстві про рівність, але не в Трудовому кодексі. Це може пояснити, чому Державна інспекція праці, співробітники і навіть соціальні партнери мало цікавилися механізмами правозастосування – не було жодних колективних угод або судових розглядів, пов'язаних з дискримінацією.

Трудовий кодекс 2016 р. намагається створити більш міцну основу для практичної реалізації цього принципу. Перш за все він має на меті полегшити доступ до судових засобів правового захисту шляхом детального опису дій, заборонених роботодавцем, і суб'єктивних прав для працівників. Опис форм дискримінації, що допускаються як винятки, а також чітке визначення сфери застосування покликані інформувати і полегшити застосування індивідуальних чи колективних вимог до дискримінаційної практики. Ідея полягає в тому, щоб підкреслити: випадки дискримінації – це не тільки сфера і відповідальність Омбудсмена з питань рівних можливостей, вони повинні розглядатися на всіх рівнях захисту трудових прав. Профспілки і Державна інспекція праці також будуть активніше брати участь у розслідуваннях і заохоченнях рівних можливостей. Окремі комісії по трудових спорах і суди повинні вирішувати справи, пов'язані з порушенням трудових прав працівників, у тому числі права на рівність.

**2.4. Посадження роботи та особистого життя.** Баланс між роботою та приватним життям стане основним питанням у найближчі роки. Ми зосеред-

<sup>1</sup> Литовське антидискримінаційне право рівною мірою поширюється не тільки на заборону дискримінації на підставах, установлених директивами Європейського Союзу 2006/54 (стать), 2000/43 (раса й етнічне походження) і 2000/78 (вік, інвалідність, релігія і переконання, сексуальна орієнтація), а й з підстав національності, мови, походження і соціального статусу. Трудовий кодекс 2002 р. широко застосовує перелік заборонених підстав, додаючи «всі обставини, не пов'язані з професійними якостями працівника». Однак немає жодних повних і достовірних доказів того, що довгий список заборонених підстав впливає на практичне здійснення випадків дискримінації за принципом дуже рідкісної дискримінації.

имо увагу не тільки на обмеженні втручань у приватне життя, таких як право на роз'єднання (наприклад, Франція, діє з 1 січня 2017 р.), з тим щоб звільнити співробітників від робочого місця і повністю використовувати їх період відпочинку. Дистанційна робота, коли працівник тимчасово надає послуги далеко від дому, створює ще одну групу проблем, які необхідно вирішувати відносно примирення. Литовський законодавець не розглядав ці питання. Більшість принципів буде створено прецедентним правом. Проте є одна галузь, яка відокремлюється, вона політично та юридично орієнтується на сім'ю.

Традиційно законодавство Литви було значною мірою завантажено різними типами сімейних гарантій. Однак саме слово «гарантії» вказує на те, що законодавець фокусує свою увагу виключно на наданні пільг (наприклад, у формі оплачуваної відпустки<sup>1</sup>), а також на обмеженні<sup>2</sup> або посиленні заходів соціального захисту<sup>3</sup>, а не на адаптації роботи або робочих потреб співробітників з дітьми. Зневажливий підхід до цих потреб може бути продемонстровано на прикладі, коли батьків примушують працювати неповний робочий день. Оскільки режим неповного робочого дня зазвичай узгоджується сторонами, законодавець накладає на роботодавців зобов'язання встановлювати неповний робочий час деяким категоріям працівників (наприклад, вагітним жінкам, батькам, які виховують дитину до досягнення нею трирічного віку, або батькам-одиначкам, які виховують дитину до 14 років, тощо). Надаючи працівникові можливість просити роботу на неповний робочий день, Трудовий кодекс 2002 р. не містить положення про обов'язки роботодавця розглядати зворотний запит працівника, тобто його прохання повернутися на повний робочий день після неповної зайнятості по догляду за дитиною. Слід також зазначити, що Трудовий кодекс 2002 р. не регулює право працівника вимагати тимчасового скорочення робочого часу, зміни виду робочого

<sup>1</sup> Наприклад, співробітники, у яких двоє дітей у віці до 12 років, мають право на так званий «мама-день» – один оплачуваний вихідний день на місяць. У випадку з трьома дітьми число «материнських днів» подвоюється.

<sup>2</sup> Наприклад, роботодавець не має права звільняти працівника, що має дитину у віці до трьох років, якщо відсутні зауваження щодо виконання працівником його роботи. Співробітник з дитиною у віці до 14 років також має право на більш тривалі періоди повідомлення в разі звільнення (4 місяці замість 2). Крім того, вони мають пріоритет у порівнянні з іншими працівниками на їхню посаду.

<sup>3</sup> Наприклад, працівники мають право на відпустку по догляду за дитиною на термін не більше 3 років. Протягом цього періоду вони отримують соціальну допомогу, рівну 100 відсоткам їх доходу протягом першого року, або 70 відсотків у перший рік і 40 відсотків на другий рік. Проте в Литві не передбачені відпустки по догляду за дитиною на умовах неповного робочого дня.

часу, спільного використання його роботи з іншим співробітником (спільне використання робіт), для роботи віддалено на дому, обирати період щорічної відпустки тощо.

Трудовий кодекс 2016 р. надає ширші можливості для окремих груп співробітників працювати на неповній основі, а також використовувати дистанційну роботу в якості форми організації роботи. Важливим нововведенням є встановлення можливості повернутися до роботи на постійній основі після періоду роботи неповний робочий день за заявою, поданою заздалегідь за два тижні. Крім того, дистанційна робота дозволяється на прохання вагітної жінки, працівниці, яка недавно народила дитину, при грудному вигодовуванні дитини, працівника з дитиною у віці до трьох років, одного з батьків з дитиною у віці до 14 років. Роботодавець повинен прийняти прохання працівника про вибір дистанційної роботи протягом мінімум однієї п'ятої свого робочого часу. Додаткова можливість пов'язана також зі схемою спільного використання професій: працівник з дитиною (або усиновленою дитиною) у віці до семи років може вибрати цю нову форму трудового договору (коли два співробітники використовують одну і ту саму роботу) у вигляді тимчасової заміни за існуючим трудовим договором. Такі умови робочого часу надаються у разі, якщо вони можливі і прийнятні для даної організації. Практичне застосування цих положень у найближчому майбутньому буде реалізовано в прецедентній практиці Комісії з індивідуальних трудових спорів та судів.

## 2.5. Інвестиції у кваліфікацію працівника.

У новому Трудовому кодексі 2016 р. містяться деякі поліпшення, що передбачають докладне регулювання компенсації за інвестиції роботодавця у кваліфікацію співробітників, а також надання співробітникам можливості просити відпустку або оплатити відпустку з метою професійного навчання. Наприклад, сторони трудового договору можуть прийняти спеціальну домовленість про те, що, якщо працівник залишить підприємство, він відшкодує роботодавцю витрати на його навчання (ст. 37 (1) Трудового кодексу 2016 р.)<sup>4</sup>. Стимулюванню інвестування в кваліфікацію співробітника сприяють нові положення про те, що якщо роботодавець інвестує в навчання співробітника для отримання ступеня бакалавра або магістра і (або) професійної кваліфікації, сторони можуть погодитися з тим, що контракт може бути розірваний з ініціативи працівника тільки після ком-

<sup>4</sup> Компенсуватись можуть лише витрати, пов'язані з наданням співробітникам знань або навичок, які перевищують мінімальні вимоги до трудової діяльності. Витрати можуть бути відшкодовані лише в тому випадку, якщо вони виникли протягом останніх двох років до закінчення терміну дії контракту.

пенсії витрат роботодавця<sup>1</sup>. Цей обов'язок працівника залишається на таку ж кількість років, протягом яких було профінансовано його навчання за рахунок роботодавця.

Якщо працівник хоче вчитися з його/її власної ініціативи, литовське трудове законодавство вже дозволило їм просити відпустку в освітніх цілях. Проте така відпустка є неоплачуваною, крім випадків, коли вона була спеціально погоджена з роботодавцем. Стаття 135 нового Трудового кодексу 2016 р. надає працівникові право на участь у програмі неформальної освіти дорослих протягом п'яти робочих днів у році. Така відпустка надається за умови, що роботодавець отримує не менше ніж за 20 робочих днів повідомлення, і ця відпустка може накопичуватися протягом не більше ніж за три роки. Співробітники, які працювали з одним і тим самим роботодавцем протягом більше ніж п'ять років, отримують щонайменше половину своєї середньої заробітної плати протягом 10 днів у рамках освітньої відпустки за робочий рік, якщо участь у цих неформальних програмах навчання дорослих пов'язана з підвищенням кваліфікації співробітника.

**Висновки.** Швидкий розвиток чинного права<sup>2</sup> є однією з особливостей сучасного трудового права.

<sup>1</sup> Таке зобов'язання працівника діє протягом тієї кількості років, яка була профінансована роботодавцем.

<sup>2</sup> В. Сзуберт цитується А. Собчиком. Flexibility—Market Expectations and Labour Law Doctrine. *In Labour Market in 21st Century: Looking for Flexibility and Security*, Vilnius, 2011. С. 67.

Однак, як справедливо зазначає А. Собчик, такий швидкий розвиток не є доданою вартістю, а скоріше ознакою її слабкості. Це одна з причин, за якою кодифікація трудового законодавства, як і раніше, є досить рідкісним явищем і де введені кодекси – це сталося на десятиліття пізніше<sup>3</sup>. Литовська рекодифікація 2016 р. є чудовим прикладом такої запізнілої законодавчої діяльності. Відсутність політичної волі до поступового внесення необхідних змін сприяла значному накопиченню проблем, які потім дозволили прийти до варіанта комплексного рішення – прийняти новий Трудовий кодекс разом зі змінами в законодавство про державне соціальне страхування. Новий Трудовий кодекс 2016 р. не тільки наближує трудове законодавство до існуючої практики і підвищує правову визначеність, а й намагається забезпечити баланс інтересів (гнучкість для бізнесу і нові форми захисту працівників). Перекодифікація приносить не тільки зміни у робочому часі, захисті від звільнень і встановленні нетипових форм зайнятості. Новий Трудовий кодекс 2016 р. має модернізувати трудові відносини в значно більшій перспективі – відродити дух співробітництва як на індивідуальному, так і на колективному рівні, підвищити судовий захист працівників, забезпечити більш широке визнання технологій, інвестицій у людський капітал і повагу до особистого життя співробітника і його/її сімейних зобов'язань.

<sup>3</sup> Там само. С. 68.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Gyulavári T. Labour Law Reforms in the Eastern European Member States. In Davulis, T (ed.) *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Bruxelles: Peter Lang, 2017.
2. Nekrošius I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos (The Problems of Codification of Lithuanian Labour Law). Vilnius: Teisė. 2008. Nr. 68.
3. Sobczyk A. Flexibility – Market Expectations and Labour Law Doctrine. *In Labour Market in 21st Century: Looking for Flexibility and Security*. TIC, 2011.
4. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika (Labour Law: Theory and Practice). Vilnius: Justitia, 2005.

Томас Давулис

профессор, юридический факультет Вильнюсского университета

## РЕФОРМА ТРУДОВОГО ПРАВА ЛИТВЫ

В статье анализируются основные характеристики Литовского Трудового кодекса 2016 г. Отмечается, что реформы литовского рынка труда были инициированы для решения задач жесткой международной конкуренции, чтобы найти новый баланс между гибкостью, необходимой бизнесу, и социальной защитой работников и привести закон в соответствие с современными изменениями в работе. Однако перекодировка связана не только с изменениями в сфере регулирования рабочего времени, защиты от увольнений, фиксированной занятости или



других видов нетипичной работы. Подчеркнуто, что новый Трудовой кодекс 2016 г. должен модернизировать трудовые отношения в гораздо более широкой перспективе – возродить дух сотрудничества как на индивидуальном, так и на коллективном уровне, усилить судебную защиту сотрудников, обеспечить более широкое признание технологий, инвестиций в человеческий капитал и уважение к личности сотрудника и его/ее семейным обязательствам. Особое внимание уделяется вопросам дифференциации правил трудового права, влияния технических достижений современного состояния регулирования трудовых отношений, усиления сотрудничества сторон контракта, доступа к правосудию в случае нарушения трудового законодательства, гибкости и безопасности в регулировании защиты от увольнений и рабочего времени, социального диалога, реализации принципа недискриминации, сочетания работы и личной жизни, инвестиций в квалификацию работника.

**Ключевые слова:** реформа рынка труда, Трудовой кодекс, трудовые отношения, индивидуальный трудовой договор.

Tomas Davulis

Professor, University of Vilnius Faculty of Law

### LITHUANIA'S REFORM OF LABOR LAW

This article presents and analyses the main characteristics of the new Lithuanian Labour Code which was adopted in 2016 and entered into force on 1 July 2017. The reforms of the Lithuanian labour market have been initiated to meet the challenges of fierce international competition, to find a new balance between the flexibility desired by business and the required social protection of workers and to bring the law into the line with contemporary changes at work. The group of scholars was trusted with the task of preparation of the new draft legislation but the process of adoption of the Labour Code was not that simple. The Parliament discussed the draft law for the period of more than one year. After public protests and trade unions resistance the adopted Code was even vetoed by the President because of alleged lack of 'social security and fairness'. The veto of the President was rejected with majority of only three votes but the new Law did not enter on 1 January 2017 as expected because of the loss of the governing coalition in the general elections. The new coalition postponed the entry into force of the Code for six months, giving the chance to social partners in the Tripartite Council to agree on most controversial points of the Code. After the agreement was reached in the Tripartite Council, the Labour Code entered into force on 1 July 2017.

The article examines and analyses the reasons of the recodification of Lithuanian labour law and the process of creation of the new Labour Code. Through comparative, systematic and other methods the provisions of the new Labour Code of Lithuania are examined in accordance with the general characteristics of the code as a legal act and according to what goals the recoding initiators themselves have raised and how it was implemented in the text of the law. The analysis of the content of the Labour Code is provided in the subchapters devoted to flexibility and security in employment relationship, the change of the system of industrial relations (full implementation of the dualistic model of workers' representation), reinforcement of the principle of non-discrimination and promotion of investment in the qualification of the employee. The author concludes, that the re-codification will bring significant changes not only in the areas of working time, dismissal protection, fixed-term employment or other forms of atypical work. The Labour Code of 2016 will modernize the employment relationship in a much broader perspective—to revive the spirit of cooperation both at individual and collective level, to increase the judicial protection of employees, to allow for wider acceptance of technologies, investment in human capital and respect of the employee's personality and his/her family commitments. Changes in the collective representation system are also necessary to revitalize collective bargaining and increase industrial democracy in the workplace.

**Keywords:** labour market reform, Labour Code, industrial relations, individual employment contract