

ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД ЛАТВІЇ ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ШЛЯХИ ЗАПОЗИЧЕННЯ В УКРАЇНУ

У статті проаналізовано досвід Латвії щодо правового регулювання системи оплати праці. Визначено шляхи запозичення в Україну.

Ключові слова: Латвія, правове регулювання, оплата праці, праця, трудове законодавство.

В статье проанализирован опыт Латвии относительно правового регулирования системы оплаты труда. Определены пути заимствования в Украине.

Ключевые слова: Латвия, правовое регулирование, оплата труда, труд, трудовое законодательство.

In the article analyzed the experience of Latvia in the legal regulation of the remuneration system. The ways of borrowing to Ukraine are determined.

Key words: Latvia, legal regulation, wages, work, labor legislation.

Вступ. Розглядаючи проблематику системи оплати праці в Україні, доцільно звернутись до зарубіжного досвіду правового регулювання цього об'єкта, розглянувши принагідно можливість запозичення підходів чи навіть конкретних положень щодо регулювання суспільних правовідносин, що належать до відносин із приводу організації й функціонування системи оплати праці. У першу чергу йдеться про розвинуті економіки держав-членів ЄС, в яких регулювання правовідносин у системі оплати праці знаходиться на належному рівні, наявні розвинуті соціальні стандарти, а рівень оплати праці характеризується високими економічними й соціальними показниками. Дослідження досвіду саме цих держав дасть змогу віднайти нові напрями оптимізації правового регулювання системи оплати праці, а також запозичити позитивні тенденції у цій сфері.

Актуальність обраної проблематики полягає у тому, що станом на сьогодні правове регулювання системи оплати праці в Україні неповною мірою відповідає економіко-правовій формації, яка наявна у нашій державі. Оплата праці у розумінні широкої системи суспільних правовідносин вибудувалась у нашій державі ще в умовах командно-планової економіки, за якої держава виступала і роботодавцем, і регулятором систем оплати праці, а підприємства переважно підлягали підпорядкуванню тим чи іншим державним органам.

Розгляд питання системи оплати праці здійснювався багатьма науковцями. Торкалися питань зарубіжного досвіду у наведеній сфері, зокрема, такі дослідники, як Д.П. Богиня, М.Д. Вердерніков, О.Ю. Івашина, М.І. Іншин, Т.М. Кир'ян, В.Д. Лагутін, Е.М. Лібанова, В.М. Нижник, О.А. Соколова та інші. Вказані дослідження є позитивним внеском у науку та практику організації, функціонування системи оплати праці та її правового забезпечення. Однак у міру здійснення реформування трудового законодавства та окреслених соціально-економічних умов, в яких перебуває наша держава, доцільно вкотре звернутися до наведеної проблематики та розглянути позитивний зарубіжний досвід правового регулювання системи оплати праці та шляхи його запозичення у трудове законодавство України.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз досвіду Латвії щодо правового регулювання системи оплати праці та визначення шляхів запозичення в Україну.

Результати дослідження. Цікавим є вивчення досвіду правового регулювання системи оплати праці у Латвії з огляду на те, що система трудового права у цій державі розвивалась в умовах правової системи Радянського Союзу, що зумовлює спільні витоки трудового законодавства з Україною. Тим не менше, Латвія після закінчення режиму радянської окупації здобула високих соціально-економічних результатів та увійшла до ЄС. У цьому процесі безумовним складником

було узгодження трудового законодавства цієї держави із прийнятими в ЄС стандартами у сфері оплати праці й соціально-трудова правовідносин загалом. Це робить дослідження відповідного досвіду особливо актуальним для нашої держави, яка стала на шлях європейської інтеграції.

Основним актом у сфері трудових правовідносин є Закон Латвії «Про працю». Він прийнятий на заміну радянському та пострадянському правому регулюванню трудових правовідносин у цій державі.

За ст. 62 Закону Латвії «Про працю», організація заробітної плати здійснюється роботодавцем відповідно до законодавства та укладених колективних договорів. Законодавство у цитованому положенні розрізняє систему заробітної плати, що базується на окладах, або ж відрядної системі оплати праці, а також встановлює додатково систему бонусів та винагород, що діють на підприємстві та є елементами системи оплати праці. Як зазначається у ч. 2 наведеної статті, розрахунок заробітної плати здійснюється відповідно до фактичного відпрацьованого часу, незалежно від кількості виконаних робіт. Натомість відрядна заробітна плата розраховується відповідно до кількості виконаної роботи, незалежно від часу, коли вона було зроблено. Якщо у системі оплати праці в компанії вводяться певні зміни чи загалом запроваджується нова система оплати праці, роботодавець зобов'язаний інформувати працівників у письмовій формі не менше як за місяць до впровадження змін [1]. У чинному законодавстві України відображений аналогічний підхід, однак є обов'язок повідомляти працівників у разі погіршення умов не пізніше як за два місяці до запровадження їх змін (ст. 103 КЗпП ст. 29 Закону України «Про оплату праці») [2; 3]. У цьому контексті законодавство України виглядає більш прийнятним для захисту інтересів найманих працівників в Україні, однак треба звернути увагу на певні моменти. По-перше, не визначено ні обов'язку, ні строків, коли роботодавець зобов'язаний повідомити найманих працівників, коли вносяться зміни, що не «погіршують умови оплати праці». По-друге, немає чітких критеріїв для визначення того, які умови можуть вважатися такими, що погіршують систему оплати праці на підприємстві, установі чи організації. Таким чином, роботодавець отримує змогу маніпулювати критерієм «погіршення умов» та не повідомляти про зміну умов оплати праці, а фактично приймати рішення про зміну системи оплати праці раніше, ніж за два місяці до таких змін за обставин, за яких погіршення умов оплати праці для найманих працівників не є очевидним.

У проєкті ж ТК збережено підхід до встановлення обов'язку повідомлення за два місяці про зміну умов оплати праці у бік погіршення. Також Проєктом пропонується здійснити диференціацію положень законодавства залежно від статусу роботодавця – суб'єкт малого підприємництва зобов'язаний здійснити таке повідомлення не пізніше, ніж за місяць до відповідних змін умов оплати праці [4]. Таку диференціацію вважаємо прийнятною, адже суб'єкти малого підприємництва та їх структурні доходи є надто вразливими щодо різного роду обставин. Зокрема втрата контрагента чи значного клієнта може унеможливити забезпечення попередніх умов оплати праці таким малим підприємцем. Проте, що стосується попередньо наведеного аналізу, варто відмовитись від підходу, за якого «погіршення умов оплати праці» є підставою для виникнення зобов'язань щодо повідомлення найманих працівників про таку зміну.

У цьому контексті пропонуємо, керуючись відповідним регулюванням системи оплати праці у Латвії, запропонувати виключити зі ст. 103 КЗпП, ст. 29 Закону України «Про оплату праці», ст. 221 проєкту ТК України формулювання «в бік погіршення», внаслідок чого роботодавець буде зобов'язаний повідомити про будь-яку зміну в оплаті праці.

Натомість, із метою уникнення ситуацій, за яких ускладнюватиметься підняття рівня заробітної плати, її структурних елементів, індексації у відповідних положеннях варто вказати виключення із загального правила, за яким «положення про обов'язок повідомлення не поширюється на арифметичне збільшення розміру заробітної плати, її структурних елементів, тарифних розцінок тощо».

Як і в більшості держав-членів ЄС, значна увага правового регулювання трудових правовідносин у Латвії присвячена питанню недискримінації, зокрема і в системі трудових правовідносин. Так, за ч. 5 ст. 7 Закону Латвії «Про працю», встановлений принцип рівних прав: оплата праці не може бути нижчою, якщо виконувана однією особою робота є аналогічною роботі, виконуваний іншою особою. У ст. 29 Закону «Про працю» Латвії встановлені більш деталізовані положення щодо недопущення різного ставлення у Латвії, у тому числі у питанні визначення умов оплати праці залежно від статі працівника. При цьому ч. 2 наведеної статті допускає різницю у ставленні до працівників, якщо робота осіб певної статі безпосередньо зумовлена бізнес-метою і обґрунтування такої різниці є співмірним із відповідними юридичними цілями. Ч. 3 цієї статті встановлює, що у разі, коли працівник апелює до умов, які могли б стати основою для прямої

чи непрямой дискримінації за ознакою статі, роботодавець зобов'язаний довести, що різниця у ставленні була зумовлена об'єктивними факторами, які не пов'язані зі статтю працівника, або що приналежність до певної статі з метою виконання конкретної роботи є обґрунтованим [1].

У подальшому в цитованій ст. 29 тлумачаться розуміння й види дискримінації, а також підстави для здійснення дискримінації, відмінні від статі найманого працівника, та винятки з наведених правил. Так, відповідно до ч. 4, дискримінацією у розумінні того закону є вчинення будь-яких утисків чи інструкцій до здійснення дискримінації. За ч. 5 наведеної статті прямою дискримінацією вважається ситуація, коли за однакових обставин юридичне й фактичне ставлення до особи у зв'язку з приналежністю до певної статі може бути менш сприятливим, ніж щодо іншої особи. Крім цього, за законодавством Латвії менш сприятливий режим під час вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, або відпустки для батька є прямою дискримінацією за ознакою статі. Згідно з ч. 6 аналізованої статті, непряма дискримінація є там, де очевидне нейтральне положення, критерії, або ж практика зумовлює або може зумовити несприятливі наслідки для однієї статі, за винятком випадків, коли такий стан, критерії чи практика виправдані легітимною метою, задля досягнення якої обрані пропорційні засоби [1]. Ми вважаємо, що у будь-якому разі дискримінація у системі оплати праці є неприпустима, а певної легітимної мети щодо різного трактування осіб, що виконують один обсяг роботи з відповідною якістю праці, не може існувати. При цьому сама ж непряма дискримінація може бути ще більш небезпечною, ніж явна. Саме тому правове регулювання системи оплати праці має містити істотні інститути й гарантії відсутності дискримінації у системі оплати праці.

Як зазначається у ч. 8 наведеного Закону, якщо порушення заборони різного ставлення негативно вплинули на працівника, він має право вимагати відшкодування збитків та компенсації моральної шкоди. У разі спору під час відшкодування моральної шкоди вона визначається судом на власний розсуд [1]. Таким чином, наявна певного роду презумпція й механізм спрощеного доведення моральної шкоди, за якої суд, встановлюючи факт дискримінації, може на власний розсуд вирішити питання про відшкодування такої шкоди відповідній особі.

Ч. 9 зазначає, що дискримінація у сферах, що визначені в аналізованій ст. 29 та інших положеннях Закону Латвії «Про працю», також може проявлятися у різному ставленні не лише з підстав статі, а й залежно від раси, кольору шкіри, віку, інвалідності, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, майнового чи сімейного стану, сексуальної орієнтації або іншого статусу [1]. Сфера оплати праці є тим аспектом трудових правовідносин, в яких дискримінація проявляється найчастіше, що зумовлює необхідність окремого спеціального регулювання.

Так, відповідно до ст. 60 Закону Латвії «Про працю», роботодавець зобов'язаний встановлювати рівну оплату праці для чоловіків і жінок за аналогічну або рівноцінну працю. Відповідно до ч. 2 наведеної статті, якщо роботодавець порушив положення першого пункту, працівник має право на отримання компенсації у розмірі, який роботодавець платить за ту ж або рівноцінну працю. При цьому ч. 3 цієї статті встановлено позовну давність для категорії спорів, що впливають із наведених положень, у розмірі трьох місяців із дня, коли працівник дізнався або мав знати про порушення ч. 1 цієї статті роботодавцем [1].

Загалом позитивно оцінюємо антидискримінаційні положення трудового законодавства Латвії у сфері оплати праці. Однак треба звернути увагу, що акцент відповідних положень здійснено саме на дискримінації з підстав статі, що може мати певні незручності із захистом трудових прав найманих працівників, що зазнали дискримінації з інших підстав. Натомість саме регулювання й деталізації механізму протидії дискримінації в оплаті праці та й визначення дискримінації як такої є більш деталізованим у законодавстві Латвії. Це стосується, зокрема, положень ст. 60, за якими працівник, який зазнав дискримінації у сфері плати праці, вправі вимагати доплати у розмірі, в якому роботодавець зазвичай доплачує за аналогічну працю іншим особам.

У контексті вищенаведеного необхідно також звернути увагу і на негативний аспект відповідного правового регулювання антидискримінаційного інституту у правовому регулюванні системи оплати праці Латвії. Так, доволі невинуватим виглядає положення ч. 3 ст. 60 Закону Латвії «Про працю» щодо зменшення позовної давності у спорах із приводу дискримінації у сфері оплати праці до трьох місяців при загальному дворічному строку позовної давності у спорах, що впливають із трудових правовідносинах. Потрібно підкреслити, що часто дискримінований працівник побоюється звернутися за захистом своїх прав у сфері оплати праці з огляду на залежність від роботодавця. Крім цього, іноді про дискримінацію з питань оплати праці дізнаються випадково, оскільки зазвичай конкретна заробітна плата інших працівників не є публічною та нале-

жить до конфіденційної інформації. Таким чином, доцільним вважаємо встановлення загальної позовної давності, що виникає із вказаної категорії спорів. Крім того, доцільно встановити певні особливі умови перебігу позовної давності, якщо дискримінація була поєднана з мобінгом чи іншими формами морального насильства на робочому місці. Загалом відповідне питання потребує більш детального вивчення.

Резюмуючи, позитивним вважаємо інститут у системі оплати Латвії, який дає працівникам, що зазнали дискримінації у сфері оплати праці, змогу вимагати від роботодавця виплати їм такої винагороди, яка зазвичай виплачується іншим працівникам за аналогічну чи співмірну роботу. Такий інститут доцільно запозичити і в трудове законодавство України, що сприятиме більш комплексному захисту трудових прав найманих працівників правовими елементами, які випливають із системи оплати праці.

Також треба підкреслити врегульовану на законодавчому рівні участь найманих працівників у локальному правовому регулюванні системи оплати праці на підприємствах Латвії. Так, згідно з ч. 3 ст. 11 Закону «Про працю», представники працівників мають право брати участь у встановленні правил оплати праці та організації інших умов, пов'язаних із працею. У ст. 55 Закону зазначено, що роботодавець, в якого працює щонайменше 10 найманих працівників, приймає правила праці протягом двох місяців, консультуючись із представниками трудового колективу. Наведені правила містять, зокрема, положення щодо організації системи оплати праці на підприємстві [1]. Відповідні положення у поєднанні з механізмами захисту колективних трудових прав можуть забезпечити статус працівників та їх об'єднань як важливих суб'єктів правового регулювання системи оплати праці на підприємстві. І, хоча рекомендації представників найманих працівників не мають обов'язкової юридичної сили для роботодавця, роботодавець, який намагається побудувати належні соціально-трудова правовідносини, зважає на рекомендації найманих працівників щодо системи оплати праці. У подальшому наведене приносить більше користі для відповідного підприємства.

Правове регулювання системи оплати праці у Латвії містить сукупність вимог щодо організації різного роду доплат найманих працівників залежно від особливостей здійснюваної праці. Зокрема, Глава 18 Закону Латвії «Про працю» містить положення щодо доплати за додаткову роботу (ст. 65), доплат за роботу з конкретними ризиками (ст. 66), доплат за роботу в нічний час (ст. 67), доплат у розмірі 100 та більше відсотків за роботу в надурочний час або роботу у святкові дні (ст. 68) [1]. Особливо корисною у цьому плані вважаємо ст. 65, яка, хоч і не встановлює вимог щодо розміру доплат за виконану роботу, забезпечує дотримання важливої засади: «додаткова робота – додаткова оплата».

Як зазначено у ст. 39 чинного КЗпП, власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої трудовим договором [2]. Дещо лояльніший підхід відображений у Проекті ТК, за ч. 1 ст. 63 якого роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами. Ч. 2 цієї статті встановлює, що доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу і потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом [4]. Таким чином, у Проекті пропонується обов'язкова згода працівника на виконання відповідної роботи, як це й регулюється у разі переведення працівника, на відміну від чинного законодавства, в якому встановлена пряма та безумовна заборона на вимоги до працівника виконувати роботу, не зумовлену трудовим договором. Крім того, нині примус до виконання роботи, не зумовленої угодою, формально становить склад злочину, передбачений ст. 173 КК України [5] і, за умов завдання істотної шкоди охоронюваним кримінально-правовим Законом суспільним інтересам, посадовим особам або самому роботодавцю загрожує притягнення до кримінальної відповідальності. Вважаємо, що більш сприятливий у законодавстві підхід визначений у Кодексі Латвії, адже дає змогу вимагати від роботодавця додаткової оплати за працю, не зумовлену трудовим договором. Такий підхід зменшить прихованість правопорушень, що полягають у виконанні робіт, не зумовлених трудовим договором, натомість утворить механізм у системі правового регулювання оплати праці, що захищатиме найманих працівників, забезпечуючи механізм додаткової оплати праці, яка не передбачена у трудовому договорі. Такий механізм можна впровадити і без зняття заборони на зобов'язання найманого працівника виконувати роботу, що не зумовлена трудовим договором, запозичивши відповідне положення до правового регулювання системи оплати праці в Україні.

Висновки. Отже, пропонуємо також запозичити у законодавстві Латвії інститут додаткових доплат за виконання роботи, не зумовленої трудовим договором.

Резюмуючи, можна зазначити, що трудове законодавство Латвії у частині регулювання системи оплати праці містить як позитивні, так і негативні моменти. За результатами аналізу досвіду наведеної держави, окремі аспекти можна запропонувати до запозичення у законодавство України.

Враховуючи все вищенаведене, можна підкреслити, що зарубіжний досвід правового регулювання системи оплати праці є надзвичайно корисним у процесі зміни трудового законодавства України. Сукупність позитивних положень законодавства зарубіжних держав у цій сфері може бути повною мірою чи частково запозичена в законодавство України. Однак у будь-якому разі необхідно враховувати особливості національних соціально-трудова особливостей у суспільних відносинах.

Список використаних джерел:

1. Darba likums: likums no 20.06.2001 // "Latvijas Vēstnesis", 105(2492), 06.07.2001., "Ziņotājs", 15, 09.08.2001.
2. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.
3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 17. – Ст. 121.
4. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
5. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.