

## АТИПОВІ НОРМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЛАТВІЙСЬКОЇ ТА ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІК: КОМПАРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Чернега В. М.

Статтю присвячено компаративно-правовому аспекту атипичних норм трудового права Латвійської та Литовської Республік. Виявлено, що різними є підходи латвійського та литовського (європейських) законодавців до системи норм-принципів трудового права. Виявлено, що суттєво відрізняються підходи до систем норм-дефініцій трудового права Латвійської та Литовської Республік. Компаративний аналіз системи норм-дефініцій трудового права Латвійської та Литовської Республік дав змогу висновувати, що система норм-дефініцій трудового права Литовської Республіки є значно ширшою. Не збігаються усі підходи до норм-строків трудового права Латвійської та Литовської Республік. Акцентовану увагу на те, що латвійський законодавець, на відміну від литовського законодавця, не закріплює приписів про позовну давність. Виявлено, що в Трудовому законі Латвійської Республіки не фігурують ті процесуальні, процедурні та запобіжні строки, що втілені в Трудовому кодексі Литовської Республіки. Наголошено, що значне місце в системі атипичних норм трудового права посідають оперативні норми трудового права Латвійської та Литовської Республік. Цей вид спеціалізованих норм трудового права, за висновками автора, здебільшого фігурує в Перехідних положеннях Трудового закону Латвійської Республіки та Трудового кодексу Литовської Республіки. У рамках цієї наукової розвідки також наведено прикладні ілюстрації колізійних норм трудового права Латвійської та Литовської Республік. Зрештою, окреслено систему атипичних норм трудового права (норм-принципів трудового права, норм-дефініцій трудового права, норм-строків трудового права, оперативних та колізійних норм трудового права) країн-членкинь Європейського Союзу й Організації економічного співробітництва та розвитку, зокрема, Латвійської та Литовської Республік.

**Ключові слова:** атипичні норми трудового права, норми-принципи трудового права, норми-дефініції трудового права, норми-строки трудового права, оперативні норми трудового права, колізійні норми трудового права, порівняльне трудове право.

Cherneha V. M. Atypical labour provisions of the republic of latvia and the republic of lithuania: comparative and legal aspect

The article compares atypical labour provisions in the Republic of Latvia and the Republic of Lithuania. It reveals different approaches of the Latvian and Lithuanian (European) legislators to the system of provisions-principles labour law. It was found out that the approaches to the systems of provisions-definitions in labour law of the Republic of Latvia and the Republic of Lithuania significantly differ. The comparative analysis of the provisions-definitions labour law of the Republic of Latvia and the Republic of Lithuania helped concluding that the system of provisions-definitions labour law of the Republic of Lithuania is much wider. The approaches to the provisions specifying periods labour legislation of the Republic of Latvia and the Republic of Lithuania are also different. The focus was made on the fact that the Latvian legislators, unlike the Lithuanian ones, do not stipulate the limitation of action period. The article explains that the Labour Law of the Republic of Latvia does not set the same periods for proceedings, procedures, and preventive actions which are present in the Labour Law of the Republic of Lithuania. The author emphasizes that a significant place in the system of atypical labour provisions is occupied by the operational labour provisions of the Republic of Latvia and Lithuania. According to the conclusions made by the author, this type of specialized labour provisions can be mainly found in the Transitional Provisions of the Labour Law of the Republic of Latvia and the Labour Code of the Republic of Lithuania. This piece of research also presents the applied illustrations of conflict of provisions in labour law of the Republic of Latvia and the Republic of Lithuania. Finally, the author describes the system of atypical labour provisions (provisions-principles labour law, provisions-definitions labour law, provisions specifying periods labour law, operational and conflict of provisions labour law) of the member states of the European Union and Organization for Economic Co-operation and Development, including the Republic of Latvia and the Republic of Lithuania.

**Key words:** atypical labour provisions, provisions-principles labour law, provisions-definitions labour law, provisions specifying periods labour law, operational

*provisions labour law, conflict of provisions labour law, comparative labour law.*

**Постановка проблеми та її актуальність.** Актуальність провадження компаративних трудово-правових наукових розвідок є безсумнівною. Дослідження атипових норм трудового права, є надзвичайно важливим із огляду на функціонал цих спеціалізованих норм у механізмі правового регулювання трудових відносин у Латвійській та Литовській Республіках.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Незважаючи на наявні сучасні розвідки з порівняльного трудового права, атипові норми трудового права Латвійської та Литовської Республік досі не були предметом спеціальної уваги.

**Метою статті** є виявлення розбіжних підходів європейських законодавців до атипових норм трудового права країн-членкинь Європейського Союзу й Організації економічного співробітництва та розвитку (Латвійської та Литовської Республік).

**Виклад основного матеріалу.** Різними є підходи латвійського та литовського законодавців до системи норм-принципів трудового права. Так, відповідно до ч. 1 ст. 7 Трудового закону Латвійської Республіки, яка має назву «Принцип рівних прав», кожна людина має рівні права на працю, справедливі, безпечні та нешкідливі для здоров'я умови праці, а також на справедливу винагороду [1]. Трудові права мають бути забезпечені без будь-якої прямої або непрямої дискримінації незалежно від раси, кольору шкіри, статі, віку, інвалідності, релігійних, політичних та інших переконань, національного або соціального походження, майнового або сімейного стану, сексуальної орієнтації або інших обставин (ч. 2 ст. 7 Трудового закону Латвійської Республіки).

Згідно із ч. 3 ст. 7 Трудового закону Латвійської Республіки задля сприяння впровадженню принципу рівних прав щодо осіб з інвалідністю роботодавець зобов'язаний вживати заходів, які відповідно до обставин необхідні для адаптації умов праці, сприяння можливостям осіб з інвалідністю встановлювати трудові відносини, виконувати трудові обов'язки, бути підвищеним на посаду або направлятися на професійне навчання чи підвищення кваліфікації, якщо такі заходи не накладають непропорційного навантаження на роботодавця.

Обов'язком надавача послуг з працевлаштування як роботодавця є забезпечення однакових умов праці та застосування тих самих положень щодо зайнятості до працівника, який був розміще-

ний на певний період часу для виконання робіт на підприємстві одержувача послуги з працевлаштування, як це було б забезпечено та застосовано до працівника, якби трудові відносини між працівником та отримувачем послуги з працевлаштування були встановлені безпосередньо і працівник виконував би ту саму роботу (ч. 4 ст. 7 Трудового закону Латвійської Республіки).

Відповідно до ч. 5 ст. 7 Трудового закону Латвійської Республіки умови праці та положення про зайнятість застосовуються до часу праці та відпочинку, винагороди, до вагітних жінок, жінок у період після пологів до одного року, до жінок, які годують груддю, до захисту, визначеного для дітей та підлітків, а також до принципу рівних прав та принципу заборони диференційованого ставлення.

Тоді як відповідно до ч. 1 ст. 2 Трудового кодексу Литовської Республіки, яка має назву «Принципи правового регулювання трудових відносин», регулювання трудових відносин здійснюється відповідно до принципів юридичної визначеності, захисту законних очікувань та всебічного захисту трудових прав, створення безпечних та нешкідливих для здоров'я умов праці, стабільності трудових відносин, свободи вибору праці, справедливої оплати за працю, рівності суб'єктів трудового права незалежно від їх статі, сексуальної орієнтації, раси, національності, мови, походження, соціального стану, віросповідання, наміру завести дитину (дітей), шлюбного стану та сімейного стану, віку, переконань чи поглядів, приналежності до політичних партій та асоціацій, обставин, не пов'язаних з діловими якостями працівників, свободи асоціацій, вільних колективних переговорів та права вчиняти колективні дії [2]. Проте наведений вище перелік принципів не є вичерпним, оскільки згідно з ч. 2 ст. 2 того самого законодавчого акта регулювання правових відносин окремих інститутів трудового права здійснюється і відповідно до інших принципів трудового права.

Різними є також підходи до систем норм-дефініцій трудового права Латвійської та Литовської Республік. У Трудовому законі Латвійської Республіки фігурують такі норми-дефініції трудового права: «працівник» (ст. 3), «роботодавець» (ч. 1 ст. 4), «строки» (ст. 15), «трудоий договір» (ч. 2 ст. 28), «співбесіда» (ч. 1 ст. 33), «відсторонення від роботи» (ч. 1 ст. 58), «оплата праці» (ст. 59), «скорочення штату» (ч. 1 ст. 104), «робочий час» (ч. 1 ст. 130), «надурочна робота» (ч. 1 ст. 136), «нічна робота» (ч. 1 ст. 138), «нічний час» (ч. 1

ст. 138), «працівник у нічний час» (ч. 2 ст. 138), «час відпочинку» (ч. 1 ст. 141).

Якщо компаративізувати системи норм-дефініцій трудового права Латвійської та Литовської Республік, то треба констатувати, що система норм-дефініцій трудового права Литовської Республіки, по-перше, є значно ширшою. Відповідно до Трудового кодексу Литовської Республіки до них належать: «позовна давність» (ч. 1 ст. 15), «працівник» (ч. 2 ст. 21), «роботодавець» (ч. 3 ст. 21), «середня чисельність працівників» (ч. 2 ст. 22), «середня чисельність працівників місця роботи» (ч. 3 ст. 22), «трудоий договір» (ч. 1 ст. 32), «перебування в підпорядкуванні роботодавця» (ч. 2 ст. 32), «обов'язкові умови трудового договору» (ч. 2 ст. 33), «додаткові умови трудового договору» (ч. 1 ст. 52), «телепраця» (ч. 1 ст. 52), «строковий трудовий договір» (ч. 1 ст. 67), «договір про тимчасову роботу» (ч. 1 ст. 72), «учнівський трудовий договір» (ч. 1 ст. 81), «договір про проєктну роботу» (ч. 1 ст. 89), «договір про роботу у кількох роботодавців» (ч. 1 ст. 96), «сезонні роботи» (ч. 1 ст. 100), «відраження працівника» (ч. 1 ст. 107), «робочий час» (ч. 1 ст. 111), «норма робочого часу» (ч. 1 ст. 112), «режим робочого часу» (ч. 1 ст. 113), «нічний час» (ч. 1 ст. 117), «понаднормовий час» (ч. 1 ст. 119), «час відпочинку» (ч. 1 ст. 122), «вихідний день» (ч. 1 ст. 124), «щорічна відпустка» (ч. 1 ст. 126), «заробітна плата» (ч. 1 ст. 139), «мінімальна заробітна плата» (ч. 2 ст. 141), «некваліфікована робота» (ч. 2 ст. 141), «колективний договір» (ст. 190), «інформування» (ч. 1 ст. 204), «трудоі спори» (ч. 1 ст. 213), «індивідуальний трудовий спір про право» (ч. 3 ст. 213), «колективний трудовий спір про право» (ч. 5 ст. 213), «посередник» (ч. 1 ст. 237), «трудоий арбітраж» (ч. 1 ст. 240), «страйк» (ч. 1 ст. 244), «локаут» (ст. 255).

Не збігаються усі підходи до норм-строків трудового права Латвійської та Литовської Республік. Відповідно до ст. 15 Трудового закону Латвійської Республіки строки, встановлені цим Законом, визначаються як календарна дата або строк, що обчислюється роками, місяцями, тижнями або днями. Обмеження за часом також може бути встановлено шляхом вказівки події, яка в будь-якому випадку має відбутися.

Період часу починається з дати або в день настання події, яка визначає початок такого періоду часу (ч. 1 ст. 16 Трудового закону Латвійської Республіки).

Згідно з ч. 2 ст. 16 Трудового закону Латвійської Республіки період часу, який рахується

в роках, закінчується у відповідному місяці та даті останнього року періоду часу.

Період часу, який треба відраховувати в місяцях, закінчується у відповідний день останнього місяця періоду часу. Якщо період часу, що рахується в місяцях, закінчується в місяці, який не має відповідної дати, строк закінчується в останній день такого місяця (ч. 3 ст. 16 Трудового закону Латвійської Республіки).

Відповідно до ч. 4 ст. 16 Трудового закону Латвійської Республіки період часу, який рахується в тижнях, закінчується у відповідний день останнього тижня періоду часу.

Якщо період часу закінчується в день щотижневого відпочинку або державного свята, наступний робочий день визнається останнім днем періоду часу (ч. 5 ст. 16 Трудового закону Латвійської Республіки).

Згідно з ч. 6 ст. 16 Трудового закону Латвійської Республіки період часу, визначений певною датою, закінчується в цю дату.

Якщо для виконання дії було вказано часовий проміжок, така дія може бути виконана в останній день періоду часу до 24 години. Якщо ця діяльність має бути виконана на підприємстві, строк закінчується в годину закінчення зазначеного робочого часу на підприємстві (ч. 7 ст. 16 Трудового закону Латвійської Республіки).

Відповідно до ч. 8 ст. 16 Трудового закону Латвійської Республіки всі письмові подання або повідомлення, передані органу зв'язку в останній день строку до 24 години, вважаються переданими протягом певного періоду часу.

Згідно з ч. 1 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Республіки встановлений нормами трудового права, трудовим договором чи органом з розгляду трудового спору термін визначається календарною датою чи певним періодом часу. Термін також може бути визначений вказівкою на подію, яка обов'язково має настати.

Перебіг терміну, визначеного певним періодом часу, починається наступного дня після календарної дати або настання події, якими визначено його початок (ч. 2 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Відповідно до ч. 3 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Республіки терміни, визначені роками, місяцями чи тижнями, закінчуються у відповідне число року, місяця чи тижня. Якщо закінчення терміну, визначеного місяцями, посідає місяць, у якому немає відповідного числа, то термін спливає в останній день цього місяця. Якщо неможливо точно встановити, у якому місяці розпочався

термін, що обчислюється роками, або в який день розпочався термін, що обчислюється місяцями, останнім днем строку вважається відповідно тридцятье червня та п'ятнадцятье число місяця.

У строк, що обчислюється у тижнях або календарних днях, включаються вихідні дні (субота та неділя) та неробочі святкові дні. Якщо останній день терміну посідає вихідний чи неробочий святковий день, днем закінчення терміну вважається найближчий наступний його робочий день. Термін, визначений днями, обчислюється календарними днями, якщо законодавством встановлено інакше (ч. 4 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Відповідно до ч. 5 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Республіки у разі встановлення строку для здійснення будь-якої дії цю дію можна виконати до двадцяти чотирьох годин останнього дня строку. Письмові клопотання, заяви, повідомлення або документи, здані на пошту або до іншої установи зв'язку або надіслані за допомогою інформаційних технологій обумовленим чи регламентованим способом до двадцяти чотирьох годин останнього дня строку, вважаються відправленими у строк.

Якщо дія має бути виконана на місці роботи за фізичної участі особи, термін виконання дії закінчується в ту годину, коли закінчується робота адміністрації цього місця роботи, якщо нормами трудового права або угодою між сторонами не встановлено інакше (ч. 6 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Республіки).

Латвійський законодавець, на відміну від литовського законодавця, не закріплює приписів про позовну давність. Загальна позовна давність для регульованих Трудовим кодексом Литовської Республіки відносин становить три роки у разі, якщо цим Кодексом та іншими законами не встановлюються короткі терміни позовної давності стосовно окремих вимог (ч. 2 ст. 15).

Згідно з ч. 3 ст. 15 Трудового кодексу Литовської Республіки позовна давність не поширюється на вимоги немайнового характеру, пов'язані із захистом честі та гідності працівника, а також на відшкодування немайнових збитків, пов'язаних із пошкодженням здоров'я або позбавленням життя. Законодавством Литовської Республіки може бути встановлено, що позовна давність не поширюється на деякі інші вимоги.

Для обчислення та застосування позовної давності застосовуються приписи Цивільного кодексу Литовської Республіки та Цивільного процесуального кодексу Литовської Республіки, якщо Трудо-

вим кодексом Литовської Республіки або іншими законами не встановлюються спеціальні приписи про застосування позовної давності.

У Трудовому законі Латвійської Республіки не фігурують ті процесуальні, процедурні та запобіжні строки, що втілені в Трудовому кодексі Литовської Республіки. Відповідно до ч. 1 ст. 16 згаданого нормативно-правового акта на встановлені трудовим законодавством процедурні строки поширюються приписи Цивільного кодексу Литовської Республіки про застосування та обчислення таких строків, крім установлених Трудовим кодексом Литовської Республіки або іншими законами винятків.

Згідно з ч. 2 ст. 16 Трудового кодексу Литовської Республіки якщо згаданим Кодексом не встановлено інакше, пропущений процедурний термін може бути відновлений стороною або установою, що його застосовує, у разі, якщо вони визнають, що термін пропущений з поважних причин. Про рішення, винесене з цього питання, особа, яка пропустила строк, повинна бути поінформована протягом 5 робочих днів з дня ухвалення рішення. Відмова роботодавця у відновленні пропущеного процедурного строку може бути оскаржена у порядку, встановленому для розгляду трудових спорів про право.

У разі, якщо Трудовим кодексом Литовської Республіки або іншими законами встановлено припиняльний термін, з його закінченням припиняється право сторони скористатися правом, наданим їй цим Кодексом або іншим законом, або захистити його (ч. 3 ст. 16).

Значне місце в системі атипових норм трудового права посідають оперативні норми трудового права Латвійської та Литовської Республік. Цей вид спеціалізованих норм трудового права здебільшого фігурує в Перехідних положеннях Трудового закону Латвійської Республіки та Трудового кодексу Литовської Республіки.

Можна також навести приклади колізійних норм трудового права Латвійської та Литовської Республік. Так, відповідно до ст. 12 Трудового закону Латвійської Республіки якщо міжнародним договором, затвердженим Сеймом, встановлені приписи, відмінні від цього Закону, застосовуються положення міжнародного договору.

Згідно з ч. 2 ст. 3 Трудового кодексу Литовської Республіки за наявності суперечностей між цим Кодексом та іншими законами застосовуються норми цього Кодексу, за винятком випадків, коли цим Кодексом перевага надається нормам інших законів.

**Висновки.** Різними є підходи латвійського та литовського (європейських) законодавців до системи норм-принципів трудового права. Суттєво відрізняються підходи до систем норм-дефініцій трудового права Латвійської та Литовської Республік. Компаративний аналіз системи норм-дефініцій трудового права Латвійської та Литовської Республік дав змогу висновувати, що система норм-дефініцій трудового права Литовської Республіки є значно ширшою. Не збігаються усі підходи до норм-строків трудового права Латвійської та Литовської Республік. Латвійський законодавець, на відміну від литовського законодавця, не закріплює приписів про позовну давність. Виявлено, що в Трудовому законі Латвійської Республіки не фігурують ті процесуальні, процедурні та запобіжні строки, що втілені в Трудовому кодексі Литовської Республіки. Значне місце в системі атипових норм трудового права посідають оперативні норми трудового права Латвійської та Литовської Республік. Цей вид спеціалізованих норм трудового права здебільшого фігурує в Перехідних положеннях Трудового закону Латвійської Республіки та Трудового кодексу Литовської Рес-

публіки. У системі атипових норм трудового права обох країн-членкинь Європейського Союзу й Організації економічного співробітництва та розвитку власне місце посідають колізійні норми трудового права Латвійської та Литовської Республік.

#### Література

1. Трудовий закон Латвійської Республіки від 20.06.2001. URL: [https://m.likum.lv/doc.php?id=26019&fbclid=IwAR3xzEQaiG9LF\\_imyb5RlqzJK2Lo3z5cbWLlldjfqRwy5E8l8bZXM5lG1FE](https://m.likum.lv/doc.php?id=26019&fbclid=IwAR3xzEQaiG9LF_imyb5RlqzJK2Lo3z5cbWLlldjfqRwy5E8l8bZXM5lG1FE)

2. Трудовий кодекс Литовської Республіки від 14.09.2016 №XII-2603. URL: [https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbed\\_d2503?jfwid=32wfbhb1&fbclid=IwAR2iwcY\\_AVjBtu8w7DfUZCX5DUE95BjOMGRaHVx7j9DxpG1PqtOx7ldapl](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbed_d2503?jfwid=32wfbhb1&fbclid=IwAR2iwcY_AVjBtu8w7DfUZCX5DUE95BjOMGRaHVx7j9DxpG1PqtOx7ldapl)

**Чернега В. М.,**  
*orcid.org/0000-0002-9118-6562*  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри приватного права  
Київського національного економічного  
університету імені Вадима Гетьмана