

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК: 49.2:331.104(430)(045)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-9/25>

ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В НІМЕЧЧИНІ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

INSTITUTE OF EMPLOYMENT CONTRACT IN GERMANY: COMPARATIVE CHARACTERISTIC

**Заболотна Н.Я., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу**
*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»*

У статті розкриваються поняття індивідуального трудового договору за законодавством Німеччини, розглядаються види трудового договору та зміст основних умов трудового договору.

З'ясовано, що хоча й існують певні специфічні положення, властиві лише трудовим договорам, право Німеччини переважно підходить до розгляду трудового договору з тих самих основних позицій, що й під час розгляду інших видів цивільно-правових договорів. Визначено роль і значення індивідуального трудового договору в Німеччині як основного джерела, що регулює відносини сторін із питань найму та праці.

Розглянуто законодавчі основи інституту трудового договору, окремі положення і практичні проблеми припинення трудового договору. Проаналізувавши види і зміст трудових договорів, зроблено висновок про те, що в Німеччині сторони трудового договору вільні у виборі виду та умов договору за винятком імперативних норм, що включаються у трудовий договір через чинне законодавство. Принцип свободи договору обмежується також нормами колективних угод підприємств.

Вивчення питання укладення, зміни та припинення трудового договору дає змогу звернути увагу на той факт, що законодавство Німеччини не встановлює жодних обмежень щодо форми, у якій може бути укладений трудовий договір, або процедури його укладення. За дії принципу про неприпустимість односторонньої зміни трудового договору законодавець, усвідомлюючи, що трудовий договір у силу його характеру не може залишатися статичним, визнає за роботодавцем право в певних ситуаціях вносити в нього розумні зміни, які диктуються виробничими потребами, однак при цьому він зобов'язаний дотримуватися інтересів працівника. Визнається право сторін розірвати договір у будь-який момент його дії. Установлено, що роль централізованого регулювання трудового договору переважно здійснюється у сфері захисту працівників від дискримінаційних і несправедливих дій роботодавця.

Ключові слова: трудовий договір, трудове право, трудове законодавство, умови договору, укладення договору, припинення договору, принцип свободи договору.

The article reveals the concept of individual employment contract under German law, considers the types of employment contract and the content of the main terms of the employment contract. It was found that although there are certain specific provisions inherent only in employment contracts, German law generally approaches the consideration of an employment contract from the same basic positions as when considering other types of civil law contracts. The role and significance of the individual employment contract in Germany as the main source regulating the relations of the parties on employment and labor are determined. The legislative bases of the institute of the employment contract, separate provisions and practical problems of the termination of the employment contract are considered. After analyzing the types and content of employment contracts, it is concluded that in Germany the parties to the employment contract are free to choose the type and terms of the contract, except for mandatory rules included in the employment contract through applicable law. The principle of freedom of contract is also limited by the rules of collective agreements of enterprises. Examining the issue of concluding, amending and terminating an employment contract allows us to draw attention to the fact that German law does not impose any restrictions on the form in which an employment contract may be concluded or the procedures for concluding it. Under the principle of inadmissibility of unilateral change of the employment contract, the legislator, realizing that the employment contract, due to its nature, can not remain static, recognizes the employer's right in certain situations to make reasonable changes dictated by production needs, but he must comply with the interests of the employee. The right of the parties to terminate the contract at any time during its validity is recognized. It is established that the role of centralized regulation of the employment contract is mainly carried out in the field of protection of employees from discriminatory and unfair actions of the employer.

Key words: employment contract, labor law, labor legislation, terms of the contract, conclusion of the contract, termination of the contract, the principle of freedom of contract.

Постановка проблеми. Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів є одним із напрямів інтеграційного процесу України до Європейського Союзу. У Плані дій «Україна – Європейський Союз» зазначено, що він сприятиме розробленню та реалізації стратегій і заходів, спрямованих на забезпечення економічного зростання та соціального зближення, зростання життєвого рівня та захисту навколишнього середовища, забезпечуючи тим самим досягнення довгострокової цілі сталого розвитку. Згідно з визначеними Планом дій пріоритетами, Україна повинна: поступово наближати своє законодавство, норми та стандарти до законодавства, норм та стандартів Європейського Союзу, сприяти діалогу щодо питань працевлаштування, докладати зусилля з метою забезпечення основних стандартів у сфері праці

на основі європейських стандартів та відповідно до конвенцій Міжнародної організації праці; забезпечити наближення стандартів України до стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості та соціальної політики тощо [7].

Підписання Угоди про асоціацію з ЄС підтвердило пріоритети гармонізації та адаптації національного законодавства України, у тому числі й трудового, до міжнародних стандартів та законодавства Європейського Союзу та поставило перед Україною низку нових завдань.

Необхідність адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС зумовлена не лише курсом нашої держави на входження до Європейського Союзу, а й тим, що чинне трудове законодавство України досі залишається пострадянським, уже не один рік потребує реформування і далеко не в усіх аспектах відповідає сучасним реаліям

та не забезпечує цілковитий захист інтересів суб'єктів трудових правовідносин [3, с. 20–24].

Однією з найзагальніших тенденцій розвитку трудового права є тенденція до конвергенції (зближення), до єдності й одноманітності в регулюванні найважливіших компонентів трудових відносин у всесвітньому масштабі [5, с. 59]. Процес конвергенції може бути успішним за дотримання таких умов: збереження усього кращого у вітчизняному законодавстві, перенесення найкращих моделей, ідей, принципів із зарубіжного законодавства (серед них – положення про соціальний захист працівників, досягнення соціальної згоди у сфері трудових відносин між роботодавцями і працівниками на всіх рівнях: виробничому, галузевому, державному та ін.), урахування особливостей національної правової системи [5, с. 59].

Успішне реформування національного трудового законодавства, прийняття нового Трудового кодексу України неможливі без урахування позитивного досвіду регулювання трудових відносин трудовим законодавством ЄС. Передусім це стосується такого основоположного інституту трудового права, як трудовий договір, від якого походить більшість інших інститутів, зокрема робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. Перед наукою трудового права стоїть завдання сформулювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України в частині укладення трудового договору з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн [6, с. 13].

Для України теоретичний і практичний інтерес представляє досвід регулювання індивідуального трудового права Федеративної Республіки Німеччини як однієї з найбільш розвинених правових країн Європейського Союзу, яка вважається правовою державою, де суворо дотримуються законів та інших правових приписів, та яка посідає одне з ключових місць у світовому економічному та політичному просторі.

Метою статті є теоретичний аналіз поняття та змісту індивідуального трудового договору за законодавством Німеччини, особливостей його правового регулювання.

Питанням адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС тією чи іншою мірою приділяли увагу вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема: Н.Б. Болотіна, С. Клауверт, А.Ю. Денисевич, Н.В. Комарницька, К.В. Мельник, Ю.П. Орловський, В.В. Форманюк П.Д. Пилипенко, В.Г. Рогань, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Питання правового регулювання індивідуальних трудових відносин у рамках порівняльно-правових досліджень розглядалися такими авторами, як: М.Д. Бойко, Л.В. Голяк, І.Я. Кисельов, М.В. Лушнікова, А.С. Мацко, О.П. Михайлов та ін. Проте наукові дослідження охоплюють загальні проблеми трудового права зарубіжних країн. Питання інституту трудового договору ФРН не були предметом окремого розгляду.

Виклад основного матеріалу. На відміну від України Німеччина не має кодифікованого закону в галузі трудового права. Трудові відносини, у тому числі й індивідуальне трудове право, регулюються Німецьким цивільним уложенням (Bürgerliches Gesetzbuch Deutschlands mit Einführungsgesetz, BGB) [11], прийнятим ще у 1900 р., яким передбачено лише загальні умови трудового права, зокрема врегульовано договір на надання послуг і договір на виконання робіт. Обидва договори передбачають можливість продажу людської праці. Тобто законодавство Німеччини розглядає трудовий договір (Arbeitsvertrag) як угоду, що захищає інтереси суб'єктів приватного права в процесі платного надання послуг. Відповідно до § 611 ЦУ Німеччини, за цим договором «особа, що дає згоду на певну роботу, зобов'язується виконувати роботу, а інша сторона – виплачувати встановлену винагороду». Відповідно до п. 2 цього ж параграфа, «предметом трудового договору може бути виконання робіт будь-якого виду» [11].

Важливо відзначити, що трудовий договір (Arbeitsvertrag) повинні укладати всі наймані працівники, тобто особи, які трудяться в інтересах роботодавця і виконують функції в місці і за часом, цим роботодавцем устанавлені. Із цього випливає, що «особи вільних професій», «самостійні співробітники» тощо підписують інші типи угод, які не охоплені поняттям Arbeitsvertrag [2].

У трудовому праві Німеччини діє принцип свободи договору, який устанавлює, що сторони вільні включати в трудовий договір усі питання, що стосуються діяльності працівника на даному підприємстві. Умови трудового договору включають місце виконання роботи, обов'язки працівника й опис роботи (Tätigkeit), оплату праці (Arbeitsvergütung), робочий час (Arbeitszeit), відпустку (Urlaub), період повідомлення про майбутнє звільнення (Kündigung) [8, с. 76].

Дія принципу свободи трудового договору може бути обмежена так: якщо роботодавець і працівник знаходяться в колективно-договірних відносинах, то умови, що включаються в індивідуальний трудовий договір, не можуть бути менш сприятливими порівняно з устанавленими в тарифному договорі; якщо діюча на підприємстві виробнича рада, що представляє інтереси працівників, уклала з роботодавцем письмову угоду про умови праці колективу працівників, то під час укладання індивідуальних трудових договорів повинні враховуватися умови праці, встановлені в указаній угоді. У трудовий договір не можна включати умови, що погіршують порівняно з виробничою угодою становище працівника, інакше такий трудовий договір вважається недійсним, і працівник має право вимагати, щоб застосовувалися положення виробничої угоди; якщо в законі встановлено певні умови праці, то вони не можуть бути змінені в трудовому договорі на шкоду працівникові. У разі включення в трудовий договір умов, що суперечать закону, працівник має право вимагати застосування відповідних норм закону [8, с. 76].

Розрізняють безстроковий робочий контракт, який може укладатися як у письмовій, так і в усній формі, та строковий трудовий договір, котрий укладається виключно у письмовій формі.

Незалежно від строковості Arbeitsvertrag вони розрізняються за рівнем зайнятості. На них по-різному нараховуються податки і соціальні збори. Можна виділити три основні типи: Eine geringfügige Beschäftigung, але частіше цей тип називають просто Minijob. Це робота, оплата за яку не перевищує встановленого мінімуму (нині 450 євро); Teilzeitarbeitsvertrag – договір про часткову зайнятість; Vollzeitarbeitsvertrag – договір про повну зайнятість, який вважається найкращою формою угоди [2].

Правильно складений трудовий договір повинен містити так зване «сальваторське застереження» [10]. Як правило, воно говорить: якщо виявиться, що окремі положення цього договору не відповідають законодавству, то інші положення залишаються в силі. Документи, що втратили силу положення, повинні бути замінені сторонами на інші, які найбільшою мірою відповідають меті положень, що втратили чинність. Окрім того, у професійно підготовленому трудовому договорі не повинно залишатися без уваги і «виключне застереження», яким устанавлюється термін, протягом якого можуть бути пред'явлені вимоги, засновані на укладеному договорі [9].

Згодом законодавцем було прийнято цілу низку законів і положень, що містять визначення трудового законодавства. Зокрема, до основних нормативних актів трудового законодавства, що регулюють питання трудового договору, можна віднести Закон про захист від звільнень від 10 серпня 1951 р. (з подальшими змінами та доповненнями), Закон про мінімальну тривалість відпустки, що надається працівникам, від 8 січня 1963 р., Закон про виплату заробітної плати у святкові дні від 2 серпня 1951 р., Закон про продовження виплати заробітку в разі

хвороби від 27 липня 1969 р., Закон про стимулювання зайнятості від 25 червня 1969 р., Закон про встановлення єдиних термінів попереджень про звільнення для робітників та службовців від 7 жовтня 1993 р. та ін. [8, с. 75].

Тому характерною особливістю сучасного трудового права Німеччини виступає наявність різних федеральних нормативно-правових актів, що містять положення у сфері трудового законодавства, а для кожної окремої категорії суб'єктів трудового права, яка потребує правового захисту, були створені свої окремі закони. Окрім того, питання окремих умов праці, тарифів і ставок регулюються на рівні локальних актів, у тому числі колективними угодами, які є «своєрідною фіксованою константою базових умов між працівником і роботодавцем» [1, с. 8–18], та тарифними договорами, положення котрих регулюють суттєві матеріальні умови праці. Загальний порядок укладення тарифних угод передбачає, що вони можуть укладатися між профспілками і об'єднаннями роботодавців або між профспілками і окремими підприємствами. На рівні тарифних угод профспілки вправі висувати вимоги про підвищення заробітної плати. В індивідуальних трудових договорах установлюються лише трудові обов'язки працівника.

Варто підкреслити, що на розвиток сучасного трудового законодавства Німеччини великий вплив мають законодавчі акти Європейського Союзу, передусім Хартія основних прав і свобод Європейського Союзу від 12 грудня 2007 р. Наприклад, у п. 1 ст. 15 «Свобода вибору професії і право на працю» (нім. Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten) Хартії задекларовано право кожного на працю і свободу вибору професії. Цей принцип неухильно дотримується владою ФРН [1, с. 8–18].

Сучасне трудове законодавство ФРН (нім. Deutsches Arbeitsrecht) побудовано на ієрархічному принципі, тобто кожен нижчий за ієрархією рівень не повинен бути менш сприятливим для працюючого. Скажімо, згідно із Законом «Про мінімальний термін відпустки для найманих працівників» (Федеральний закон «Про відпустки») від 8 січня 1963 р. (з останніми змінами від 7 травня 2002 р.), ця відпустка має бути не менше 24 робочих днів. У трудовому договорі, який укладається з працівником, тривалість такої відпустки не може бути менше встановлених даним законом 24 робочих днів. В іншому разі такий договір вважається недійсним [4].

Як і в трудовій доктрині України, принцип недійсності локальних актів про працю, що суперечать загально-федеральним нормам трудового права, червоною ниткою проходить через усю структуру законодавства про працю ФРН.

Певні новації в трудовому законодавстві ФРН з'явилися за останні часи в частині звільнень (нім. Die Kündigung). Німецьке трудове законодавство не містить таких правових дефініцій, притаманних українському трудовому праву, як «розірвання трудового договору» і «припинення трудового договору», які мають різний правовий механізм реалізації та різні правові наслідки цієї реалізації [4]. Водночас поняття «розірвання трудового договору» хоча й прямо не зафіксоване в законодавчих актах про працю Німеччини, усе ж має місце. У трудовій і цивільно-правовій доктринах ФРН протягом останніх десятиліть сформований принцип «будь-який трудовий договір, окрім

строкового, може бути припинений». При цьому мається на увазі, що строковий трудовий договір саме «припиняється», а не розривається. Дострокове розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачено у разі значного порушення найманим працівником умов трудового договору (до них можна віднести випадки пияцтва на робочому місці, крадіжки, бійки з іншими найманими працівниками на робочому місці тощо). Розірвання трудового договору проводиться негайно [4].

Останнім часом у законодавстві про працю ФРН з'явився такий важливий правовий інститут, як «соціально виправдане» звільнення, тобто звільнення з ініціативи роботодавця може вважатися соціально виправданим лише в тому разі, якщо його причина викликана особистими якостями чи поведінкою працівника, а також нагальною виробничою необхідністю, коли подальше забезпечення зайнятості працівника стає на даному підприємстві неможливим.

Водночас звільнення працівника вважатиметься соціально не виправданим, якщо, наприклад, у процесі скорочення чисельності або штату працівників роботодавцем під час відбору «кандидатів» на звільнення абсолютно або не повною мірою враховуються соціальні права працівників. Скажімо, працівники похилого віку та ті, хто перебуває у шлюбі, повинні мати більшою мірою захист від звільнення порівняно з молодими або не одруженими працівниками [10]. Аналогічна норма існує і в українському трудовому законодавстві про працю як «переважне право на залишення на роботі за скорочення чисельності або штату працівників організації».

Сучасне трудове законодавство ФРН з особливою увагою ставиться до питань регулювання віку, з якого допускається укладання трудового договору.

У ФРН ці проблеми в першу чергу регулюються Законом «Про захист працюючої молоді» (нім. Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz, *JArbSchG*)) від 12 квітня 1976 р. (з доповненнями і змінами від 3 березня 2016 р.) [12], а також Положенням «Про охорону дитячої праці» (нім. Kinderarbeitsschutzverordnung, *KindArbSchV*) від 23 червня 1998 р., яке визначає надзвичайно допустиму легку та придатну роботу для дітей віком від 13 років та шкільного віку [13]. Відповідно до законодавства, особи до 18 років мають право укласти трудовий договір за згодою законних представників. Трудовий договір може бути укладений з особою, яка досягла 15 років. У виняткових випадках (наприклад, участь у сільськогосподарських роботах) допускається укладання трудового договору з 13 років.

Висновки. Таким чином, у Німеччині функції держави полягають, перш за все, у встановленні правил і визначенні сфер компетенції всіх учасників системи трудових відносин на всіх рівнях, установленні норм, за допомогою яких вона створює соціальні стандарти і гарантії, норми регулювання тривалості робочого часу, положення про охорону праці тощо, які знаходять своє відображення в трудових договорах. І хоча в Німеччині діє принцип свободи трудового договору, роботодавець не може погіршувати умови такого договору, якщо вони визначені законодавством чи колективною угодою.

ЛІТЕРАТУРА

1. Армбюстер К. Структура и основные принципы немецкого трудового права (теоретико-правовое исследование). *Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Юриспруденция»*. 2018. № 1. С. 8–18.
2. Виды и правила заключения Arbeitsvertrag – трудового договора в Германии. URL: https://poland-consult.com/eu/germany/rabotav-g/trudovoj-dogovor.html#cto-takoe-arbeitsvertrag-v-germanii-?utm_source=table_of_content.
3. Кайда Н.Я. Ознаки адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2020. № 1(67). Т. 2. С. 20–24.
4. Клишин, А.А., Шугаев А.А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие. Москва : Юрайт. 2019. 188 с.
5. Мужикова Н.М., Пузырный В.Ф., Семинов Л.А. Адаптация социальной политики та трудового законодательства Украины до стандартів ЄС : навчальний посібник. Чернівці : Деснянська правда, 2007. 169 с.

6. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : автореф. дис. ... канд. юрид. наук (доктора філософії) : 12.00.05 ; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2017. 24 с.
7. План дій «Україна – Європейський Союз» : Європейська політика сусідства, схвалена Кабінетом Міністрів України від 12.02.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_693#Text.
8. Сравнительное трудовое право : курс лекций / сост. О.П. Михайлова. Витебск : ВГУ им. П.М. Машерова, 2019. 164 с.
9. Трудовой договор. URL: <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2006/3/194/2049/trudovoj-dogovor?lang=ru>.
10. Шугаев, А. А., Кистерев Д.Д. Правовое регулирование труда в Российской Федерации и Федеративной Республике Германии: некоторые проблемы. Научно-практический комментарий. Москва : МГИМО, 2014. 358 с.
11. Bürgerliches Gesetzbuch Deutschlands mit Einfuhrungsgesetz. URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=30005486#pos=0;100.
12. Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/JArbSchG.pdf>.
13. Verordnung über den Kinderarbeitsschutz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kindarbschv/>.