

11. *Портякова Н.* Франция бросает армию на завоевание авторитета // Коммерсант Украина. – 2008. – № 196 (781).
12. Militärhaushalt steigt 2013 um 1,4 auf rund 33,3 Milliarden Euro [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.bundeswehr-monitoring.de/auftrag-und-struktur/militaerhaushalt-steigt-2013-um-14-auf-rund-333-milliarden-euro-13152.html>
13. Sam Perlo-Freeman, Elisabeth Skons, Carina Solmirano And Helen Wilandh. Trends in world military expenditure, 2012 // Stockholm: SIPRI, 2013. – 8 pp.
14. Véronique Guillermand, Yann Le Galès. Défense: ce qui va changer pour l'armée française [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2013/08/02/20002-20130802ARTFIG00217-defense-un-budget-sous-contrainte.php>

Роговенко Д. А., Роговенко Д. С. Зарубежный опыт правового регулирования финансового обеспечения военной сферы.

В статье авторами проанализированы проблемы финансирования Вооруженных Сил Украины на законодательном уровне и пути их решения в сравнении с некоторыми странами Европейского Союза.

Ключевые слова: финансовое обеспечение, европейские стандарты, оборона, анализ законодательства.

Rohovenko D. A., Rohovenko D. S. Foreign experience of legal regulation of financing in military sphere.

Authors analyze the problems of financing of the Armed Forces of Ukraine at the legislative level and their solutions in comparison with some countries of the European Union.

Keywords: financial security, European standards, defense, legal analysis.

УДК 349.227

Левандовські К. М.
Одеська дитяча клінічна лікарня

КЛАСИФІКАЦІЯ ПІДСТАВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ПРАВІ НІМЕЧЧИННИ

Стаття присвячена дослідженню розірвання трудового договору в праві Німеччини як найбільш розповсюдженої підстави припинення трудових правовідносин. На підставі огляду правової літератури та судової практики ФРН приведена класифікація підстав розірвання трудового договору та висвітлені особливості формування трудових правовідносин між сторонами.

Ключові слова: трудове право ФРН, трудовий договір, розірвання, негайне розірвання, зміна договору, часткове розірвання договору, попереднє розірвання, розірвання в примусовому порядку, умовне розірвання.

Одним з ключових інститутів трудового права виступає трудовий договір, який представляє сьогодні особливий інтерес для всебічного детального вивчення – як один з найбільш поширених видів договорів. Як показує практика саме з припиненням трудових правовідносин пов'язана велика кількість спорів як з боку найнятого робітника, так і з боку працедавця.

Для України аналіз трудового законодавства Німеччини в області припинення трудових правовідносин представляє великий інтерес оскільки, з одного боку, країни належать до однієї романо-германської правової сім'ї, з іншого боку, досить

принципово відрізняються в підході вирішення цієї проблеми. А тому вивчення й аналіз правових норм у зазначеній області має вагу для обміну правового досвіду, окремих правових положень та ідей.

Дослідженням підстав припинення трудового договору займаються такі провідні німецькі вчені, як М. Арнольд (M. Arnold), Э. Айсенбайс (E. Eisenbeis), Д. Бенкерт (D. Benkert), С. Динтер (S. Dinter), Й. Лабер (J. Laber), К. Легерлотц (C. Legerlotz), Л. Михальски (L. Michalski), В. Мюес (W. Mues), У. Тешке-Бёрле (U. Teschke-Bährle), У. Прайс (U. Preis) та інші.

За тривалий період свого формування трудове право Німеччини виробило своє бачення регулювання та припинення трудових правовідносин, які не характерні для трудового права України. На відміну від українського законодавства, де у ст. 36 та інших статтях Кодексу закону про працю зазначені підстави припинення трудового договору, німецький законодавець не затвердив такий перелік підстав. Передусім через відсутність єдиного кодексу законів про працю. Замість цього має місце безліч законів, які регулюють ті або інші види трудових правовідносин. Розірвання трудового договору регулюється, тим самим, не лише Німецьким цивільним уложенням (далі - НЦУ). Як наслідок позиція німецьких науковців з трудового права різниться в визначенні єдиної класифікації підстав припинення трудового договору.

З огляду юридичну літературу та судову практику ФРН та беручи до уваги особливості німецького законодавства в області права, данна стаття присвячена дослідженню саме розірвання трудового договору, як найбільш розповсюдженої підстави припинення трудових правовідносин.

1. Розірвання в звичайному порядку (Ordentliche Kündigung) припиняє трудові правовідносини по закінченню строку про звільнення [1, с. 126]. Оскільки німецький законодавець розглядає трудовий договір в межах договору про надання послуг (§ 611 НЦУ) [2, с. 176], визначаючи тим самим трудовий договір приватним випадком, то розірвання в звичайному порядку тим самим регулюється в рамках § 620 НЦУ [2, с. 180] та діє для всіх службових або трудових правовідносин, які були пов'язані на певний строк або не обмежені строком [3, с. 89].

Трудові правовідносини укладені на певний строк можуть бути припинені за допомогою розірвання в звичайному порядку кожною із сторін трудового договору. Припинення трудових правовідносин з найнятими робітникам у такий спосіб найбільш вигідно працедавцю. Передусім, це викликано тим, що на відміну від працівника, працедавець зобов'язаний брати до уваги не лише трудовий договір, як документ, що встановлює право, але й безліч законів і нормативних актів, які, у свою чергу, спрямовані переважно на захист інтересів найнятого робітника.

Відповідні положення містяться в абз. 1, 23 § 1 Закону про заборону на необґрунтоване звільнення, найнятий робітник, чиї трудові правовідносини підпадають під захист даного Закону можуть бути розірвані в звичайному порядку лише, якщо розірвання є соціально виправданим [4]. У рамках Закону про захист працюючої матері потрібен дозвіл відповідального вищого адміністративного органу Землі (абз. 3 § 9) [5]. Відповідно до § 85 книги IX Кодексу соціального права [6] інвалід може бути звільнен лише з відома інтеграційної служби, оскільки його статус передбачен положенням про реабілітацію і участь в житті людей з обмеженими можливостями в Кодексі соціального права (§ 2 книги IX) [3, с. 69].

В звичайному порядку дозволено розірвати трудові стосунки під час випробувального строку професійного навчання відповідно до регульованих умов договору, згідно з абз. 1 § 14 Закону про професійну освіту [7]. Згідно з реч. 1 абз. 4 § 15 Закону про неповну зайнятість та строковий трудовий договір (далі – Закон про НЗтаСТД) [8], трудові правовідносини, які укладені довічно або довше чим на п'ять років, дозволяється розривати по закінченню п'ятирічного строку.

Також в звичайному порядку розриваються трудові правовідносини, які укладені для заміщення найнятого робітника на період відпустки по догляду за дитиною, після дострокового припинення такої відпустки без згоди працедавця і відповідного повідомлення працівника з боку працедавця. (абз. 4 § 21 Закону про допомогу для батьків та відпустку по догляду за дитиною [9]) [10, с. 80-81].

Проте існують певні виключення. Згідно з § 15 Закону про заборону на необгрунтоване звільнення розірвання в звичайному порядку виключено для членів органів підприємства, які здійснюють контроль за дотриманням прав і обов'язків між підприємцем і колективом працівників та предсталиють інтереси найманих робітників, оскільки лише через такі умови гарантується можливість безперервної роботи представницького органу найнятих робітників та усувається страх найнятого робітника перед можливими репресіями з боку працедавця. Право на розірвання в звичайному порядку працедавцем може бути також виключено за допомогою колективного договору про тарифні ставки. При цьому сторони колективного договору про тарифні ставки часто використовують договір для захисту найнятих робітників у віці [11, с. 354].

2. Дострокове розірвання (*Außerordentliche Kündigung*) припиняє будьякі трудові правовідносини без дотримання строків розірвання. До таких відносяться негайне розірвання договору та безстрокове розірвання трудових правовідносин з соціальним закінченням строків.

2а) Негайне розірвання договору (*Fristlose Kündigung*) передбачає можливість для сторін договору або, принаймні, одній із сторін припинити обтяжуючі її зобов'язальні відносини.

Відповідно до абз. 1 § 626 НЦУ, кожна зі сторін при наявності серйозної підстави може розірвати договір без попереднього повідомлення, якщо мають місце факти, на підставі яких з урахуванням обставин справи та оцінки інтересів обох сторін для особи, яка розірває договір, продовження службових відносин до закінчення строку попередження або до обумовленого в договорі строку їх закінчення є неможливим [2, с. 182] Умовою в кожному такому випадку є поважна причина.

Проте до § 626 НЦУ відноситься не лише положення про негайне припинення трудових договорів, але й про припинення службових правовідносин. Це важливо, наприклад, при розірванні службових правовідносин з керівником товариства з обмеженою відповідальністю, при розірванні договору про професійну освіту (§ 15 Закону про професійну освіту[7]) та трудових правовідносин, які підпадають під дію §§ 67-69 Закону про працю моряків торгового флоту [10, с. 80-81].

2b) Безстрокове розірвання трудових правовідносин з соціальним закінченням строків (*Außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist*). Трудові правовідносини припиняються, в даному випадку, не з моменту подання заяви про звільнення, а з моменту закінчення строку, зазначеного в заяві. Ця форма заяви про звільнення

набуває особливого значення, коли виключено право працедавця розірвати трудовий договір в звичайному порядку, наприклад, через умови тарифної угоди або індивідуального трудового договору.

Для того, щоб особливий захист від звільнення не був не правильно інтерпретоване і не перетворився на свою протилежність, в таких випадках дострокове розірвання при дотриманні строків, згідно із законодавством або у рамках тарифних угод визнається в якості соціального по закінченню строків. Наприклад, § 53 Абц. 3 Федеральний закон про тарифні угоди державних службовців.

3) Повідомлення по зміну договору (Änderungskündigung).

Розірвання в звичайному порядку або дострокове розірвання можуть бути визначені як кінцеве розірвання трудових правовідносин, що дорівнюють повідомленню про зміну трудового договору. Повідомлення про зміну договору є повноцінним розірванням, оскільки воно може припинити повний комплекс трудових правовідносин.

Внаслідок чого воно відрізняється від неприпустимого часткового розірвання. Усупереч загальновизнаному вживанню в мові, за допомогою повідомлення про зміну договору не можливо домогтися самої зміни в умовах договору; для цього необхідно значно триваліші, належним чином оформлені домовленості з найнятим робітником.

4) Часткове розірвання і обмовка про можливість відміни трудового договору (Teilkündigung und Widerrufsvorbehalt). В порядку часткового розірвання, працедавець розриває деякі умови договору не зачіпаючи, проте, при цьому суті трудових правовідносин. У такий спосіб у найнятого робітника є право вибору між припиненням договору або зміною деяких умов.

Часткове розірвання в принципі не припустиме, тому що воно стає причиною порушення еквівалентності і структурності домовленостей між сторонами договору, і не приймає до уваги те, що права й обов'язки сторін перебувають у многогранних внутрішніх взаємовідносинах. Таким чином це дозволяє сторонам відхилитися від зобов'язань за договором не відмовляючись при цьому від прав по відношенню до протилежної сторони договору [12]. Якщо роботодавець допускає право на часткове розірвання в трудовому або колективному договорі, тоді статті договору тлумачаться як обмовка про можливість відмови [12]. Обмовка про можливість відмови проходить процедуру перевірки в два етапи. По-перше, чи є стаття договору про обмовку дійсною. Вона буває лише в якості виключення, згідно §134 НЦУ визнана нікчемною у разі оминані норм закону про заборону на необгрунтоване звільнення [2, с. 26].

Цей той випадок, коли істотні елементи трудового договору підлягають перегляду в односторонньому порядку або в наслідку цього порушується принцип рівноваги між виконаною роботою і винагородою за неї. Суть трудових правовідносин повинна, таким чином, залишатися недоторканою. На противагу цьому, обмовка про можливість відмови, в принципі, допустима відносно додаткових надтарифних виплат. Тому часткове розірвання допустимо лише в якості виключення.

На часткове розірвання не поширюється обов'язкова вимога про письмову форму оформлення угоди (§ 623 НЦУ) [2, с. 182]. В цьому випадку беруться до уваги строки подання заяви.

Строк оскарження, згідно § 4 Закону про заборону на необгрунтоване звільнення, не поширюється на часткове розірвання [4]. У будь-якому випадку виключається

безпосереднє використання Закону про заборону на необґрунтоване звільнення, тому що часткове розірвання не веде до припинення трудових правовідносин [13].

Часткове розірвання допустимо також в якості виключення тоді, коли сторони зберігають за собою право на це при укладенні договору або допускають це при укладенні колективного договору або тарифної угоди. Проте воно не повинне привести до ухилення від обов'язкових положень про захист при розірванні договору [14]. У разі, коли працедавець включить в трудовій або колективний договір пункт про часткове розірвання, то відповідно до судової практики, Федеральний суд по трудових спорах (Bundesarbeitsgericht) трактує цей пункт як обмовку про можливість відміни трудового договору [12]. Обмовка про можливість відміни трудового договору перевіряється, в такому разі, на другому етапі.

5) Умовне розірвання (Bedingte Kündigung). Розірвання договору є односторонім конститутивним правом, яким безпосередньо охоплюється склад трудових правовідносин, виступаючи як захист для протилежної сторони заяви. З цього виходить, що із заяви про звільнення має бути чітко-ясно визначено до якого моменту, до якого часу мають бути припинені трудові правовідносини. Згідно з § 158 НЦУ, умовами виступають майбутні невідомі події [2, с. 30].

Наступні приклади розірвання договору з оглядом на вищезазначене визнаються недійсними: а) розірвання при умові, якщо в майбутньому буде не достатньо отримано замовлень роботодавцем; б) розірвання при умові, що показники найнятого робітника не задовольнятимуть працедавця; в) розірвання з висловленою умовою, при якому воно залежить від надходження критики з боку третіх осіб.

Виключення з цих положень поширюється передусім на розірвання договору при наявності потестативної умови, настання або ненастання якого залежить від однієї з договірних сторін.

6) Попереднє розірвання (Vorsorgliche Kündigung) поширено за двох умов. По-перше, коли працедавець певно заявив про розірвання договору, проте в той же час обмовився, про намір відгуку розірвання договору. Оскільки тут мова йде про безумовне розірвання договору, то воно визнається дійсним. З правової точки зору воно не відрізняється від 'нормального' розірвання. Найнятий робітник повинен його оскаржити в судовому порядку, інакше вступає в силу § 7 Закону про заборону на необґрунтоване звільнення [4].

По-друге, попереднє розірвання виникає, якщо працедавець на вимоги про розірвання, з метою себе убезпечити, об'являє ще й про повторне розірвання на той випадок, якщо перше виявиться не дійсним (так зване друге попереднє розірвання). При цьому також йдеться про безумовне і в той же час дійсне розірвання договору. Недійсність першої заяви про розірвання є лише допустимою правовою умовою.

7) Розірвання договору всупереч (Trotzkündigung) має місце, якщо після встановленого факту недійсної розірвання трудового договору, що набрав чинності, подальше розірвання визнається на тих же підставах. Відповідно до судової практики та юридичної літератури, у разі переоформлення розірвання трудового договору працедавець не може опиратися на підстави розірвання які він вже використав при обґрунтування першого розірвання та були визнані неістотними рішенням суду.

Проте найнятий робітник також повинен подати позов на нову заяву про розірвання трудового договору відповідно до § 4, § 7 Закону про заборону на

необґрунтоване звільнення [4]. Подібне справедливо, коли ініціатор розірвання може привести нові факти, які змінять або доповнять попереднє діловодство про розірвання.

8) Розірвання трудового договору в примусовому порядку (*Druckkündigung*) має місце, коли третя сторона (найманий працівник або клієнт) знаходиться під загрозою та може бути поставлена в невідгідне положення у разі страйку або розірванні ділових контактів і вимагає від працедавця, щоб він звільнив конкретного найнятого робітника. Згідно абц. 2 § 1 Закона про заборону на необґрунтоване звільнення, на те повині бути особисті або зумовлені поведінкою цього працівника причини. Таким чином, рішення про розірвання трудових правовідносин припадає на розсуд працедавця.

Одже він може піти на поступку вимогам третіх осіб у зв'язку з виробничою необхідністю або вступатися за найнятого робітника, у тому разі якщо це погрожує позбавити останнього коштів для існування чи, як мінімум, завдасть останньому важкої економічної шкоди.

9) Розірвання трудового договору при підозрі на зловживання або при зловживанні (*Verdachtündigung und Tatündigung*) має місце не лише коли доказі факти невиконання обов'язків, але й при підозрі на неналежне виконання обов'язків. Основою для розірвання трудових правовідносин в такому випадку є підозра в зловживанні, коли неналежна поведінка найманого робітника призводить до підірвання укладених угод в договорі та підірванню довіри, інших умов, що необхідні для подальшого продовження трудових стосунків [15].

Підсумовуючи, слід зазначити, розірвання трудового договору в Німеччині регулюються великою кількістю законів, НЦУ та Кодексом соціального права. Така позиція законодавця, з одного боку, сприяє реалізації принципу свободи договору як в оформленні, та і в реалізації трудових правовідносин, з іншого боку, не надає єдиної класифікації підстав припинення трудового договору. Таким чином, сторонам залишається сподіватися на сумлінність та обізнаність один одного. З огляду на юридичну літературу та судову практику ФРН, представлена в статті класифікація підстав розірвання трудового договору є узагальненою.

Використані джерела:

1. *Teschke-Bährle U., Dinter S. Arbeitsrecht - Schnell erfasst / U. Teschke-Bährle., S. Dinter.* – Berlin – Heidelberg – New York : Springer-Verlag, 2003. -241s.
2. *BGB in russischer Sprache. Германское гражданское уложение на русском языке.* – 2 изд., подол. – Jourist Verlag GmbH, Hamburg. – 2006. – 728 с.
3. *Mues M. Handbuch zum Kündigungsrecht / M. Mues, E. Eisenbeis, Cr. Legerlotz, Dr. Jörg Laber.* – Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2005. – 1410 s.
4. *Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Neugefasst durch Bek. v. 25. August 1969 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.* – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>
5. *Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG). Neugefasst durch Bek. v. 20.6.2002. [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.* – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/>
6. *Sozialgesetzbuch (SGB). Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Ausfertigungsdatum 19.06. 2001. Inkrafttreten am 01. 07. 2001 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.* – URL: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/

7. Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ausfertigungsdatum 23.03.2005 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL: http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/
8. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Ausfertigungsdatum: 21.12.2000 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/>
9. Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG). Ausfertigungsdatum: 05.12.2006 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>
10. Michalski L. Arbeitsrecht / L. Michalski. – Tübingen :Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm, 2008. – Auflage: 7. – 348 s.
11. Das Bürgerliche Gesetzbuch mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofes / §§ 611-620: Kommentar./ M. Anders, R.Ascheid, H.-J. Dörner, B.Gehle, M.-L. Hilger, H.-Ch.Matthes, G.Michels-Holl, G.Schick, H.Schliemann, B.Weller – Verlag De Gruyter, 1997. - Band 2. - Auflage: 12. – 1062s.
12. Bundesarbeitsgericht. BAG, Urteil von 7.10.1982, 2 AZR 455/80. – [Electronic resource] – RWS Verlag Kommunikationsforum GmbH. – URL: <http://zip-online.de/2449f8f697dfbab457ed3f5a6b4aaa25>
13. Bundesarbeitsgericht. BAG, Urteil von 13.03.2007, 9 AZR 612/05. – [Electronic resource] – dejure.org Rechtsinformationssysteme GmbH. – URL: <http://lexetius.com/2007,576>
14. Bundesarbeitsgericht. BAG, Urteil von 14.11.1990, 5 AZR 509/89. – [Electronic resource] – Deutscher Fachverlag GmbH– URL: <http://www.betriebsberater.de/detail//specific/51ac45a1973852b8dbe643c39597ef8c>
15. Bundesarbeitsgericht. BAG, Urteil von 13.03.2008 2 AZR 961/06. – [Electronic resource] – dejure.org Rechtsinformationssysteme GmbH. – URL: <http://lexetius.com/2008,1367>

Левандовски Е. Н. Классификация оснований расторжения трудового договора в праве Германии.

Статья посвящена исследованию расторжения трудового договора в праве Германии как наиболее распространенного основания прекращения трудовых правоотношений. На основании обзора правовой литературы и судебной практики ФРГ приведена классификация оснований расторжения трудового договора и освещена особенность формирования трудовых правоотношений между сторонами.

Ключевые слова: трудовое право ФРГ, трудовой договор, расторжение, немедленное расторжение, изменение договора, частичное расторжение, предварительное расторжение, расторжение в принудительном порядке, условное расторжение.

Lewandowski Catherine. Classification of the causes of cancellation of a labor contract in the law of Germany.

The article is sanctified to the research of cancellation of labor contract in the law of Germany as the most widespread causes of termination of labor relationships. On the basis of review of legal literature and judicial practice of GFR the author brings classification of the causes of cancellation of a labor contract and describes peculiarity of formation of labor relationships between the parties.

Keywords: labor law of GFR, labor contract, cancellation, immediate cancellation, change of contract, fraction cancellation, prefatory cancellation, cancellation under coercion, tentative cancellation.