

## МІЖНАРОДНЕ ПРАВО ТА ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВознавство

УДК 349.2

*Левандовські К. М.  
Одеська обласна дитяча клінічна лікарня*

### ПОНЯТТЯ, СТОРОНИ ТА ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ПРАВІ НІМЕЧЧИНИ

*Визначено поняття та сторони трудового договору в праві Німеччини, особливості правового регулювання такого договору, ролі профспілки робітників та службовців на підприємстві. Оскільки в юридичній літературі багато уваги приділяють розірванню трудових правовідносин, то ця стаття звернена здебільше на інші підстави припинення трудового договору.*

**Ключові слова:** *трудоий договір, роботодавець, найманий робітник, службовець, профспілка, принцип свободи укладання договору, припинення трудового договору, право ФРН.*

Відомо, що приділяють багато уваги щільній взаємодії соціальних партнерів, пошуку безконфліктного рішення проблем та високій цивільній свідомості в трудовому законодавстві ФРН. Все це є наслідком довгого процесу формування сучасного трудового права на території Німеччини, що випав на період німецького “економічного дива” 1950-х років. Саме в цей період були закладені основи цієї системи, що містила страхування від безробіття, державні заходи з сприяння зайнятості, механізм переговорів між профсоюзами й союзами (тарифної автономії), що стало продовженням соціальної політики Веймарської республіки.

Сучасними проблемами трудового права займаються такі німецькі науковці як, то С. Бореллі, Р. Ванк, М. Вільдшютц, К. Дьорнер, Г. Касперс, С. Клімп, М. Льовіш, К.-Г. Лоріц, С. Лукцак, Є. Мікош, У. Паллаш, Э. Пікер, У. Прейс, Р. Ребхан, Б. Рютгерс, В. Франц, В. Цьоллнер.

*Законодавство про працю.*

Основний закон ФРН закріплює право створення об’єднань для охорони та поліпшення умов труда й економічних умов, грантує це право кожному та для усіх професій (ст. 7). Усі німці<sup>1</sup> мають право вільно обирати професію, місце роботи й навчання. Здійснення професійної діяльності регулюється за законом. Ніхто не примушується до виконання будь-якої роботи, окрім звичайної за характером, загальної й рівної для усіх суспільної повинності (ст. 12). Регулювання трідових відносин у ФРН розподілено між достатньо великою кількістю законів та нормативних актів, до яких належать:

Основний закон ФРН <sup>2</sup>[1], Німецьке цивільне уложення § 611 (далі – НЦУ<sup>3</sup>)[2],

1 Прим. автора: належність до громадянства ФРН та національність.

2 Grundgesetz (GG) - Основний закон ФРН.

3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – Німецьке цивільне уложення (НЦУ).

Закон про нормативні умови труда для закордонних робітників <sup>1</sup>[3], Закон про захист від необгрунтованого звільнення<sup>2</sup>[4], Закон про органи, що представляють робітників на підприємстві <sup>3</sup>[5], Закон про представництво робітників та службовців в державних установах<sup>4</sup>[6], Закон про порядок укладання колективних трудових договорів про тарифні ставки <sup>5</sup>[7], Закон про захист материнства <sup>6</sup>[8], Торгівельне уложення Німеччини <sup>7</sup>[9], Закон про мінімальний строк відпуски для найманного робітника<sup>8</sup>[10], Закон про суди з торгових спорів <sup>9</sup>[11], Закон про кустарний промисел <sup>10</sup>[12], Закон про промисел <sup>11</sup> [13], Закон про доказ суттєвих умов, що застосовуються до трудових правовідносин <sup>12</sup>[14], тощо.

Таким чином, виникає ланцюжок правових положень в регулюванні праці: Основной Закон ФРН – Трудове законодавство – тарифна угода – колективний договір – індивідуальний договір. Цей ланцюжок положень використовується згідно принципу вигідності, тобто якщо кожний наступний рівень містить більш вигідні умови, то саме вони й застосовуються для регулювання трудових відносин. В цьому є сутність соціальної ринкової економіки, яка підтримує правовий баланс інтересів найманих робітників та роботодавців.

#### *Поняття трудового договору.*

Правове регулювання трудових відносин в ФРН ґрунтується на загальних принципах цивільного права, одним з яких є принцип свободи договору. З § 105 Закону про промисел походить, що роботодавець і найманий робітник можуть вільно домовитися про укладення, зміст й форму трудового договору [13]. Їх угода не повина протиречити нормам закону.

Незважаючи на те, що законодавець не закріпив єдине поняття трудового договору, ряд авторів в своїх наукових працях запропонували його визначення.

В Мюнхінському коментарі до НЦУ 2012 р. під редакцією професора, доктора Мартіна Хенсслера наводиться: “Формулюючи абз. 1 § 611 НЦУ законодавець поступово відмежував римське *locatio conduction* <sup>13</sup> в цільовий тип договору як *location conduction operarum* <sup>14</sup> – надання послуги за плату. Положення абз. 1 § 611 НЦУ близько

1 Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AentG) – Закон про нормативні умови труда для закордонних робітників.

2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – Закон про захист від необгрунтованого звільнення.

3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – Закон про органи, що представляють робітників на підприємстві.

4 Bundespersonalvertretungsgesetz (PersVG) – Закон про представництво робітників та службовців в державних установах.

5 Tarifvertragsgesetz (TVG) – Закон про порядок укладання колективних трудових договорів про тарифні ставки.

6 Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG) – Закон про захист материнства.

7 Deutsches Handelsgesetzbuch (HGB) – Торгівельне уложення Німеччини.

8 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrUG) – Закон про мінімальний строк відпуски для найманного робітника.

9 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) – Закон про суди з торгових спорів.

10 Heimarbeitsgesetz – Закон про кустарний промисел.

11 Gewerbeordnung – Закон про промисел.

12 Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) – Закон про доказ суттєвих умов, що застосовуються до трудових правовідносин.

13 прим. автора: *locatio conduction* (лат.) – договори, що надають віч в користування за сплату, наприклад, аренда та найм.

14 прим. автора: *location conduction operarum* (лат.) – особистий найм.

до розуміння формулювання договору найму § 535 НЦУ, через рідство обох договорів” [15, с. 8].

В підручнику з трудового права під редакцією професора, доктора Манфреда Льовіша зазначено: “Серед категорій зобов’язального права в НЦУ трудовий договір є договором про надання послуг, в значенні § 611 НЦУ та наступних положень: найманий робітник зобов’язується надати обумовлену роботу, а роботодавець зобов’язується сплатити умовлену винагороду. Як договір послуг, трудовий договір відрізняється від договору підряду (§ 631 НЦУ), оскільки найманий робітник не повинен досягнути певного результату на відміну від підрядника, окрім як виконати роботу. ... Поняття трудового договору не до кінця розкривається поняттям договору про надання послуг” [16, с. 3].

В підручнику з трудового права професор, доктор Ульріх Паллаш надає наступне визначення: “Трудовий договір – це двухсторонній, типовий економічний договір, правовою підставою якого є надання послуг сторонами договору (продуктивність праці й винагорода). Трудовий договір є договором надання послуг в значенні §611 НЦУ” [17].

За змістом всі ці визначення є консистенцією § 611 НЦУ про Обовязки, типові для договору про надання послуг: “1) За договором про надання послуг особа, яка обіцяє надати прослуги, зобов’язується їх надати, друга сторона зобов’язується сплатити встановлене винагородження; 2) Предметом договору послуг можуть бути послуги будь-якого виду” [2]. В рамках даного параграфу й розглядається трудовий договір в праві Німеччини.

Одже йдеться про спеціальну форму договору про надання послуг. Важливою відзнакою є те, що найманий робітник “соціально залежен” від роботодавця.

### 3. Сторони трудового договору.

Поняття сторін кардинально відрізняється в трудовому договорі ФРН від його звичного розуміння в українському праві. Німецький законодавець не ввів чіткого розподілу сторін. В § 611 НЦУ зазначено, що є отримувач послуги та зобов’язана надати послугу особа.

Однак наступні положення Розділу 8 Про договір про надання послуг НЦУ містить термін роботодавець (Arbeitgeber), який виступає в якості однієї сторони як отримувач послуги. В якості іншої сторони виступає зобов’язана надати послугу особа. Слід звернути увагу на відмінність найманих робітників (Arbeitnehmer) від службовців (Beamte)<sup>1</sup>, оскільки трудові правовідносини останніх регулюються адміністративним правом, а не трудовим. Одже вони є іншою стороною, що надає послугу.

*Роботодавцем* може бути будь-яка фізична чи юридична особа, яка надає роботу найманому робітнику на підставі трудових правовідносин. До них належать також торгові компанії. Роботодавець має право *давати вказівки* (Weisungsbefugnis) й *право*

1 див: Федеральний закон про статус держслужбовця.  
прим. автора: Раніше прийняті класові відмінності між службовцем й робітником на сьогодні відсутні (див: § 622 абз. 1 НЦУ). Виключення проте інсує при колективному договорі про тарифні ставки. До найнятих робітників зараховуються службовці, що займають керівні посади (див: абз. 3 і 4 § 5 Закону про органи, що представляють робітників на підприємстві), промислові і діловодні найняті робітники ((kaufmännische) див: §§ 59 і наступні положення Торгового уложення Німеччини), найняті робітники державних і церковних служб.

*директиви* (Direktionsrecht)<sup>1</sup> по відношенню до найманого робітника. За допомогою цього права роботодавець може конкретизувати характер доручених найманому робітникові завдань на виробництві та умови їх виконання (§ 618 НЦУ). В першу чергу це стосується обладнання та утримання приміщення, устроїв та апаратури, внутрішнього розпорядку на підприємстві, до яких належать: заборона куріння на робочому місці з метою захисту продукції та інших робітників; заборона приймання алкогольних напоїв на території підприємства; заборона на телефонні розмови стороннього характеру в робочий час; використання множильної техніки для особистих потреб та інше; зобов'язання носити спецодяг, тощо.

*Найманий робітник* зобов'язан робити обумовлену роботу, він є залежним від роботодавця особисто, й закріплен, як правило, за організацією підприємстві. Якщо нічого іншого не буде оговорено в трудовому договорі, то найманий робітник зобов'язан особисто виконувати свою роботу (§ 613 НЦУ). Він не має право перепоручати доручену йому роботу іншій особі. Найманий робітник не лише зобов'язан працювати, але й має право бути постійно забезпеченим роботою. Одже, роботодавець повинен своєчасно надавати робітникові відповідну роботу. Згідно з § 611 (а) НЦУ роботодавцю не дозволяється уражати в правах найманого робітника за ознакою статті (з виключенням) при просуненні в професійній кар'єрі, при розпорядженні чи при розірванні договору. Відмінність в зверненні з урахуванням статевої належності працівника проте допускається, якщо визначена стаття найнятого робітника є невід'ємною передумовою виконання того виду діяльності, який складає предмет угоди або заходу. Знаменно, що багато найнятих робітників є членами союзів, що відстоюють їх інтереси, а ті в свою чергу входять до Об'єднання німецьких профспілок.

До найманих робітників належать робітники (Arbeiter) та деякі службовці (Angestellte), особи, які отримують професійне навчання (Berufsausbildung).<sup>2</sup>

До найманих робітників на підприємстві не належать особи, які в силу закону, статуту чи договору про створення об'єднання заміщують юридичну особу (juristischer Person) чи сукупність осіб (Personengesamtheit Personen). [18] До найманих робітників не належать діти, підлітки, які ще відвідують школу; безробітні; особи, які виступають як самостійні підприємці<sup>3</sup>, студенти; службовці; судді; солдати; особи, які проходять альтернативну цивільну службу<sup>4</sup>, пенсіонери.

Законодавець зазначає також категорію *схожих з найманими робітниками осіб* (Arbeitnehmerähnliche Personen), які незалежать персонально від роботодавця, однак потребують економічний та соціальний захист. Їх діяльність підпадає під дію трудового права<sup>5</sup>. До них належать: робітник на дому<sup>1</sup>[12]; самостійний торговий

1 див.: Левандовски Е. Н. Директивное право работодателя в ФРГ // "Четверті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті С. В. Васьковського". Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 16 травня 2014 року, Одеський національний університет імені І.І.Мечникова; Збірник тез доповідей. – Одеса : Астропринтб 2014. – С. 245-250.

2 прим, автора: Berufsausbildung mit Abitur – навчання в загальноосвітній школі одночасно з професійною підготовкою, закінчується отриманням спеціальності й атестатом зрілості. Див: Berufsausbildungsgesetz – Закон про професійне навчання.

3 прим, автора: До осіб, що виступають як самостійні підприємці (Selbstständige) відносяться особи, які займаються ремеслом (Gewerbetreibende) або особи вільної професії (Freiberufler).

4 Zivildienstleistende – особи, що проходять альтернативну цивільну службу.

5 Див: реч. 2 абз.1 § 5 Закону про суди з трудових спорів; § 12а Закону про порядок укладення колективних трудових договорів про тарифні ставки.

представник (Einfirmenvertreter)<sup>2</sup>; особи, які формально самостійні, але при цьому залежні від акціонерного товариства<sup>3</sup>; постійні вільні співробітники (feste freie Mitarbeiter), які свої замовлення отримують виключно від одного акціонерного товариства. Згідно № 9 § 2 Кодексу соціального права, Ч. 6 [19] ця категорія осіб повинна обов'язково бути застрахована в фонді пенсійного страхування (Rentenversicherungspflicht)<sup>4</sup>. Позови розглядаються судом з трудових спорів (Zuständigkeit der Arbeitsgerichte), оскільки діяльність даних осіб може підпадати під наступні положення – реч. 2 абз. 1 § 6 Закону про органи, що представляють робочих на підприємстві, §§ 2, 12 Закону про мінімальний строк відпуски для найманного робітника, № 2 и 24 §§ 1 Закону про захист материнства, реч. 2 абз.1 § 5 – Закону про суди з торгових спорів, § 12(a) Закону про порядок укладання колективних трудових договорів про тарифні ставки, – через те, що в договорі зазначено надання послуги.

*5. Згода союзу робітників й службовців на підприємстві на укладення трудового договору.*

Якщо на підприємстві є союз робітників та службовців, то до моменту укладення трудового договору з робітником (в тому числі при кожному прийнятті на роботу) роботодавець повинен отримати згоду такого союзу. Відмова союзу можлива, відповідно до §99 Закону про органи, що представляють робітників на підприємстві, якщо: 1) особистими діями порушено закон, розпорядження, правила по попередженню від нещасних випадків, пункт тарифної угоди, колективний договір, судові рішення або відомчий наказ; 2) особистими діями порушена інструкція цього закону в §95; 3) обгрунтовані факти побоювання, що у разі особистих дій зайняті найняті робітники на підприємстві будуть звільнені або буде з причинен збиток без виробничих або особистих причин; буде з причинен збиток при безстроковому працевлаштуванні без прийняття до уваги тих працівників, що вже зайняті на тривалий строк; 4) особистими діями постраждає найманий робітник, який поставив себе в не вигідне становище без вигідних та особистих підстав; 5) не відбувся належним чином конкурс на підприємстві, відповідно до § 93; 6) зважаючи на обгрунтоване побоювання, що буде порушена нормальна трудова атмосфера на підприємстві зважаючи на незаконну поведінку або грубий утиск, за абз. 1 § 75, особливо расискі або ксенофобські дії, викликані особистими діями конкретного претендента або найнятого робітника [6].

1 *Працівник вдома* захищен відповідно до Закону про кустарний промисел §§ 12 і наступними параграфами, §§ 17 і наступними параграфами. До них належать особи, які працюють вдома (Heimarbeiter) й займаються ремеслом вдома (Hausgewerbetreibenden). До перших, як правило, належать ті, хто працює сам або з його членами сім'ї у власній квартирі або в облаштованій майстерні за дорученням за вознаграждение, чия діяльність не має виробничих масштабів або не пов'язана з дорученням від підприємця або посередника (абз. 3 § 2). До других відносяться ті, хто працює з двома помічниками, які є членами його сім'ї (абз. 1 § 2), чи ні (абз. 6 § 2).

2 *Самостійний торговий представник* (§ 84 Торгового уложення Німеччини) працює тільки на одну фірму і фактично є залежним від неї. Він захищений у спосіб окремих спеціальних правил (§ 92a Торгового уложення Німеччини). В іншому він не підлеглий матеріально трудовому праву, але осудний судам з трудових спорів (див: абз. 3 § 5 Закону про суди з торгових спорів).

3 Наприклад: арендатор автозаправної станції, який залежен від нафтовидобувної фірми.

4 прим. автора: У 70-і рр. ХХ ст. була проведена широкомасштабна реформа соціального законодавства. В ході її проведення в 1975 р. в новій редакції приймається книга I (“Загальні положення”) Соціального кодексу, в 1976 р. – книга IV (“Положення про соціальне страхування”), в 1988 р. – книга V (“Медичне страхування”). У 1989 р. переробці піддалася остання – VI – книга Соціального кодексу, присвячена питанням пенсійного страхування.

Відмова союзу на укладення трудового договору з найнятим робітником, не надає право працедавцеві затвердити його в суді по трудових спорах. З цього проте не витікає визначення недійсним укладеного трудового договору через незгоди союзу, його можна розірвати тільки через звільнення<sup>1</sup>.

Ця особливість формування трудових правовідносин між працедавцем і найнятим робітником має під собою історичну передумову<sup>2</sup>. У 70-х рр. XIX ст. в Німеччині починає формуватися особливий комплекс норм, що регулюють укладення угод між працедавцем і найманими робітником із приводу визначення робочого часу та умов сплати праці<sup>3</sup>. У центрі уваги германського законодавства в цій сфері як і раніше залишалося питання про тарифні угоди, заснованих в цей період на принципі “тарифної автономії”. Таким чином, тарифна угода, що виникла, виступала єдиним правовим актом, що регулює взаємовідношення між власником підприємства і найманими робітниками. Така модель передбачає укладення великої кількості галузевих угод, що практично нейтралізує переговори на рівні підприємства.

Цей принцип діє і по нині між об'єднаннями підприємців і профспілками, оскільки зберігся відомчий розгляд трудових суперечок.

Однією з особливостей германських профспілок є те, що на підприємствах Німеччини немає первинної профспілкової організації, а є представник союзу. Він перебуває у виробничій раді підприємства. Виробнича рада підприємства налагоджує контакти між адміністрацією і профспілками. У відносинах між працедавцями і працівниками ці поради не мають права вставати на чию-небудь сторону. Вони не можуть організовувати страйки, і покликані відстоювати інтереси компанії в цілому. Такі виробничі ради є в усіх галузях економіки.

#### *б. Об'єднання німецьких профсоюзів*

Найбільша і впливовіша профспілкова організація Німеччини, створена ще в 1949 році, складає 6,6 мільйонів членів.

Об'єднання Німецьких профспілок представляє інтереси робітників в частці і громадському секторі, службовців і чиновників. Воно складається з восьми галузевих профспілок: Промислова профспілка “Будівництво -Аграрне Господарство – екологія” (IG Bauen-Agrar-Umwelt); Промислова профспілка “Гірська справа, Хімічна промисловість, Енергетика” (IG Bergbau, Chemie, Energie); Профспілка “Виховання і Науки” (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft); Промислова профспілка “Метал” (IG Metall); Профспілка “Харчування - делікатеси-ресторани” (Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten); Профспілка Поліції (Gewerkschaft der Polizei); Профспілка Залізничників (TRANSNET); Об'єднана профспілка працівників сфери послуг (Verdi).

1 Див: абз. 4 § 99 Закону про органи, що представляють робітників на підприємстві.

2 Див: Левандовски Е. Н. К вопросу об особенностях оформления трудовых отношений в праве ФРГ // Актуальные проблемы с преступностью. Сборник статей Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых, проводимой в честь почетного работника органов прокуратуры, Заслуженного юриста РСФСР, доцента кафедры прокурорского надзора и организации правоохранительной деятельности Челябинского государственного университета Р. В. Голубева, 20-21. 12.2013. – Челябинск : Полиграф- Мастер, 2014. – С. 265-269.

3 прим. автора: Вперше профспілки у сфері друкарської промисловості були легалізовані Промисловим статутом 1869 р. Північно-германського союзу. – Ст. 152 Статуту проголошувала, що надалі відмінені “усі існуючі заборони і кримінально-правові приписи, що діють відносно дрібних виробників, підмайстрів, а також фабричних робітників з приводу укладення ними між собою угод з метою досягнення більш вигідніших умов праці та її оплати”.

У своїй програмі Об'єднання германських профспілок дотримується ідеї соціальної солідарності, тобто виступає за справедливий розподіл робочих місць і доходів, соціальних субсидій, пільги, розвиток фондів накопичення, боротьбу з безробіттям, рівні шанси на успіх незалежно від походження, кольору шкіри і статі.

#### 7. Підстави розірвання трудового договору.

В юридичній літературі при розгляді підстав припинення трудового договору багато уваги приділяють розірванню<sup>1</sup> трудових правовідносин, проте інші підстави також мають велику вагу.

1) Поряд з розірванням до одностороннього припинення трудового договору можна віднести *сперичання щодо договору*. Згідно з абц. 1 § 142 НЦУ, якщо оспорювана угода оспорюється, вона розглядається як недійсна з самого початку. Виходячи з положень § 134, § 135 НЦУ нікчемність трудових правовідносин діє, якщо трудові правовідносини є дійсними у майбутньому. Правові наслідки спору та нікчемність трудового договору близькі в цьому сенсі з бестроковим розірванням [20, с. 540]. В положеннях § 119, § 123 НЦУ містяться підстави для спору та нікчемності, які можуть співпадати з положенням § 134, § 138 НЦУ, що містять підстави для розірвання договору. Через різність умов та функцій спору і нікчемності, з однієї сторони, та розірвання трудового договору, з іншої, не можуть застосовуватися по аналогії норми Закону про захист від необгрунтованого звільнення та § 626 НЦУ для сперичання, а також нікчемності. З тих же причин виключено використання по аналогії § 9 Закону про захист працюючої матері, § 18 Закону про батьківську допомогу та відпустку по догляду за дитиною, § 85 та § 91 Кодексу соціального права, книги IX [20, с. 541].

До одностороннього припинення трудового договору можна також віднести *відмову від фактичних трудових правовідносин*. За рішенням суду з трудових спорів може настати розірвання трудових правовідносин, якщо ним було встановлено, що трудові правовідносини не були припинені, не зважаючи на розірвання трудового договору, однак найманий робітник не вважає за можливість продовжити трудові правовідносини (§ 9 Закону про захист від необгрунтованого звільнення). В цьому випадку суд відразу присудить роботодавця до виплати належної одноразової допомоги. За заявою роботодавця суд також може припинити трудові правовідносини, що ще не були припинені розірванням, якщо є підстави, через які не слід очікувати подальшого співробітництва між робітником та працедавцем в напрямку досягнення мети підприємства [21, с. 77].

Поряд з іншими підставами до одностороннього припинення трудового договору також належить *локаут з розірванням*. Про тимчасове припинення роботи мова йде коли виконання основних обов'язків, що виходять з трудового договору, припиняються на деякий час в рамках встановлених законом. Трудові правовідносини при цьому все ж на цей час зберігаються. Після припинення страйку працедавець зобов'язаний поновити працівника на роботі, спираючись на справедливий розсуд. Інша ситуація при, так званому, локауті з розірванням. Крайньою формою локауту є

1 див: Левандовські К. М. Класифікація підстав розірвання трудового договору в праві Німеччини // Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. – Серія 18. Вип. 24. – 2014. – С. 241-247.

колективне звільнення за ініціативою працедавця у зв'язку з трудовим спором і оголошенням страйку, а також ліквідацією (реорганізацією) підприємства, представництва або філії. Це є окремий вид припинення трудових правовідносин з колективним правовим складом. У такому разі трудові правовідносини припиняються безстроково, при цьому без можливості використання працівником права на захист при звільненні [22, с. 109].

2) Другою підставою є припинення дії трудового договору за згодою сторін. З огляду на свободу договору в німецькому трудовому праві *робітник та працедавець* можуть домовитися про припинення договірних правовідносин. Такий договір також допускається з особами, які знаходяться під особливим захистом при розірванні трудового договору, як то вагітні або інваліди [23, с. 150]. Згідно з § 623 НЦУ, цей договір підлягає письмовій формі. Якщо письмова форма не була дотримана, тоді договір про припинення визнається нікчемним. У такому разі трудові правовідносини тривають. Після введення Закону про модернізацію обов'язкового права від 26.11.2001, що регулює зміни обов'язкового права в НЦУ, вченими оспорювалося, наскільки слід розглядати найманого робітника як споживача (§ 13 НЦУ) та чи має він право відгуку договору про припинення (абз. 1 § 312, § 315 НЦУ). У літературі висловлювалася думка про те, що в договір про припинення дії трудового договору за згодою сторін необхідно включити роз'яснення щодо порядку та строки оскарження, і лише від цього часу має наставати двох тижневий строк на право відгуку [23, с. 151]. При цьому договорі для найнятого робітника та працедавця ризики ґрунтуються в нормах права, що регулюють питання соціального страхування. Найнятому робітникові може погрожувати тимчасова заборона на виплати посібника з безробіття, якщо припинення трудового договору за згодою сторін стає причиною безробіття. Федеральна служба з працевлаштування може зобов'язати працедавця компенсувати допомогу у зв'язку з безробіттям виплатою колишньому працівникові, відповідно до § 147 (а) Кодексу соціального права, книги III [23, с. 152].

Сюди також можна вінести *скінчення строку при припиненні строку трудових правовідносин*. Через різні причини трудові угоди часто прийнято укладати лише на певний період, що відпочатку обмовлюється в договорі. Укладені трудові договори на певний строк припиняються автоматично (абз. 1 §620 НЦУ), що загалом передбачено для усіх договорів по наданню послуг (§611 НЦУ), в такому разі розірвання в звичайному порядку не допускається. Проте є небезпека, що оминається захист від необґрунтованого звільнення, який гарантован трудовим законодавством, через домовленість про строкові договори. Слід зазначити, що розірвання трудового договору з боку працедавця підпадає під дію Закону про захист від необґрунтованого звільнення в цілому, як наслідок воно є сильно обмеженим, оскільки для своєї дійсності вимагає соціального пояснення.[24, с. 180]

За згодою сторін припиняються трудові правовідносини коли *досягнуто мети трудового договору (Zweckerreichung)*, який регулюється абз. 2 § 15 Закону про неповну зайнятість й строковий трудовий договір. Отже відповідно трудові правовідносини припиняються не раніше ніж за два тижні після надходження письмового сповіщення найнятому робітникові від працедавця про момент досягнення мети трудового договору. Проте тут потрібна особлива обережність по відношенню до вручення сповіщення про досягнення мети трудового договору й відповідне



повідомлення по відношенню до найнятого робітника, якого найняли в порядку заміщення. Оскільки, згідно з абз. 5 § 15 Закону про неповну зайнятість й терміновий трудовий договір, продовження трудових правовідносин після досягнення мети договору може призвести до того, що він вважається продовженим на невизначений строк [25, с. 218]

3) До інших умов припинення трудового договору належить *смерть працівника*, що припиняє трудові правовідносини назавжди (реч. 1 § 613 НЦУ), оскільки працівник повинен виконувати послуги особисто. Притензії щодо виплаченої заробітної платні переходять до спадкоємців. Після смерті робітника законні притензії на продовження виплати заробітної плати спадкоємцями немає. Проте не рідко вони обумовлені в тарифних угодах. [26, с. 410]

Згідно з § 9 Закону про захист від необгрунтованого звільнення, також *за рішенням суду з трудових спорів* може настати розірвання трудових правовідносин, якщо ним було встановлено, що трудові правовідносини не були припинені, не дивлячись на розірвання трудового договору та найнятий робітник не вважає за можливе продовжувати трудові правовідносини. У цьому випадку суд відразу присуджує працедавця до виплати належної єдинократової допомоги. Так само за заявою працедавця суд може припинити трудові правовідносини, що не були припинені розірванням договору, якщо є підстави, за яких не слід чекати подальшої співпраці між працівником і працедавцем для досягнення мети підприємства [27, с. 77].

Трудові правовідносини, як правило, припиняються автоматично, якщо встановлений в договорі *віковий ценз* для найнятого робітника був досягнен (*Erreichung des Altersruhestandes*). При цьому слід звернув увагу на те, що не існує певного законодавчого вікового цензу. Зазвичай обирається формулювання що по досягненню 65-ліття трудові правовідносини автоматично припиняються. Речення 1 § 41 Кодексу соціального права, книги VI (претензії щодо пенсії за віком) не виправдовує розірвання трудових правовідносин працедавцем. Сторони трудового договору можуть також домовитися і про пенсійний вік, який переноситься на інший кінцевий момент ніж досягнення 65-ліття [28, с. 79].

**Висновки.** За тривалий період свого ставлення трудове право Німеччини виробило ряд специфічних інструментів за для ефективного регулювання трудових правовідносин, які не характерні для країн колишнього СРСР. Передусім слід зазначити відсутність єдиного кодексу законів про працю. Замість цього має місце безліч законів, які регулюють ті або інші види трудових правовідносин. З одного боку, такий стан речей дозволяє гнучкіше реагувати на потреби економіки, з іншого боку, відсутність єдиного кодексу не дозволяє більш чітко визначати вектор розвитку трудового права.

Специфіка трудових правовідносин в Німеччині знайшла відображення і в підході до визначення поняття трудового договору. Німецький законодавець розглядає його у рамках договору про надання послуг (§ 611 НЦУ). У свою чергу це створює деякі складнощі з визначенням сторін, їх прав і обов'язків. Як наслідок, це розвинуло вплив правспількових організацій. Тарифна угода (*Tarifvertrag*) служить тому підтвердженням. Часто умови досягнуті в результаті переговорів між профспілками найнятих робітників і союзами працедавців є більш вигідними в порівнянні з вже ухваленими законами і нормативними актами. У цьому полягає й свобода договору.

Проте, слід зазначити, що досягнуті домовленості не поширюються автоматично на усіх представників тієї або іншої галузі, а лише мають відношення до тих найнятих робітників підприємств і організацій, які пов'язані тарифними угодами.

З огляду на класифікацію підстав припинення трудового договору в праві ФРН можна дійти висновку, що досягнення компромісу між приватними інтересами сторін трудових правовідносин та суспільними інтересами стало можливим завдяки ряду специфічних особливостей трудового права Німеччини. Все це віднайшло своє відображення в формі та змісті трудового договору.

Певні положення німецького трудового права, з метою вдосконалення свого внутрішнього законодавства, намагалися перейняти деякі країни колишнього соціалістичного блоку. Проте відсутність історичного контекста і правового досвіду не сприяла реалізації принципу соціального партнерства як ефективного інструменту у вирішенні колективних трудових спорів.

### **Використані джерела:**

1. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) von 23.05.1949-Bundesministerium der Justiz. –URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/gg/>
2. BGB in russischer Sprache. Германское гражданское уложение на русском языке. – 2 изд., подол. – Jurist Verlag GmbH, Hamburg. – 2006. – 728 с.
3. Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AentG) von 20.04.2009 – Bundesministerium der Justiz. – URL: [http://www.gesetze-im-internet.de/aentg\\_2009/](http://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/)
4. Kündigungsschutzgesetz (KSchG) von 10.08.1951 – Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>
5. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 15.01.1972 – Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>
6. Bundespersonalvertretungsgesetz (PersVG) von 23.09.1974. – Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bpersvwo/>
7. Tarifvertragsgesetz (TVG) von 09.04.1949 - Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>
8. Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG) von 24.01.1952. – Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/>
9. Deutsches Handelsgesetzbuch in russischer Sprache. Торговое уложение Германии на русском языке. – Jurist Verlag GmbH, Hamburg. – 2006. – s. 596.
10. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrIG) von 08.01.1963. – Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>
11. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) von 03.09.1953 – Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/>
12. Gewerbeordnung. von 21.06.1869. – Bundesministerium der Justiz. –URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/gewo/>
13. Heimarbeitsgesetz. von 14.03.1951. – Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/hag/>
14. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen von 20.07.1995. -Bundesministerium der Justiz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/>
15. Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. /Redakteur: Martin Henssler. – 6 Auflage. – Band 4. – Verlag C.H.Beck, München 2012.
16. *Arbeitsrecht*. Ein Studienbuch. / Löwisch M., Caspers G., Klumpp S.. – 9, neunbear. Auflage. – Verlag Franz Vahlen, München 2012. – 528 s.
17. *Pallasch U.* Arbeitsrecht. – 1. Auflage. – Verlag Franz Vahlen, München 2010. – 416 s.
18. Neunte Zuständigkeitsanpassungsverordnung von 08.11.2006. – URL: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/XBCBGI0650.pdf>

19. Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (VI) von 18.12.1989 - Gesetzliche Rentenversicherung. – Bundesministerium der Justiz. –URL: [http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_6/](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/)
20. Arbeitsrecht im BGB: Kommentar./H. Schliemann, R. Ascheid.- Berlin, New York:Walter de Gruyter, 2002. – 2 Aufl. - 1400s.
21. Arbeitsrecht: Grundkurs für Wirtschaftswissenschaftler. / Kramer R., Peter F. K. – Springer Gabler, 2012. – 2. Aufl. – 152 s.
22. Kündigungsschutzgesetz: Praxiskommentar zum KSchG und zu angrenzenden Vorschriften mit Gestaltungshinweisen und Beispielen. / G. Thüsing, M. Lembke, M. Arnold. – Haufe Lexware GmbH, 2010. – 2 Aufl. – 1244 s.
23. *Küfner-Schmitt I.* Arbeitsrecht: Prüfungswissen, Multiple-Choice-Tests, Klausurfälle. – Haufe Lexware GmbH, 2010. – 8. Aufl.– 249 s.
24. *Schnauder F.* Grundzüge des Privatrechts für den Bachelor: Bürgerliches Recht mit Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Zivilprozess- und Insolvenzrecht. – Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm, 2010. – 2 Aufl. – 250 s.
25. *Göbbels Fr.* Arbeitsverträge in Textbausteinen. – Haufe-Lexware, 2010 – 2. Aufl. – 275 s.
26. *Muschiol Th.* Arbeitsrecht -mit Arbeitshilfen online: Praxiswissen für Unternehmen. – Haufe-Lexware, 26.11.2012 – 630 s.
27. Arbeitsrecht: Grundkurs für Wirtschaftswissenschaftler / R. Kramer, F. K. Peter. – Springer Gabler, 2012. – 2. Aufl. – 152 s.
28. Arbeitsrecht Für Steuerberater / P. Diepholz, J.-E. von Horn. – Gabler Verlag, 2008 – 231 s.

***Левандовски Е. Н. Понятие, стороны и основания прекращения трудового договора в праве германии.***

*Определено понятие и стороны трудового договора в праве Германии, особенности правового регулирования такого договора, роль профсоюзов робичих и служащих на предприятии. поскольку в юридической литературе много внимания уделено разторжению трудовых отношений, то эта статья охватывает больше иные основания для прекращения трудового договора.*

***Ключевые слова:*** трудовой договор, работодатель, наёмный работник, служащий, профсоюз, принцип свободы договора, прекращение трудового договора, право ФРГ.

***Lewandowski C. Definition, parties and grounds for termination of labor contract in law of Germany.***

*It is determined the definition and parties of labor contract in the law for Germany, peculiarity of the legal regulation of such contract, role of labors and employees union at an enterprise. While in legal literature main attention is considered to the relationship during cancellation of a labor contract, this article comprehends others cases of the termination of labor contract.*

***Keywords:*** labor contract, employer, labor, employee, labor union, principle of freedom in contract, termination of labor contract, law of Germany.