СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Костецька Т.А. Інформаційне законодавство як галузь і навчальна дисципліна / Т.А. Костецька // Часопис Київського університету права. – 2001. – № 1. – С. 61–64.
2. Практика создания электронного правительства – мировой опыт // Фонд свободы информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://old.svobodainfo.org/ru/node/249.
3. Жиров М.В. Информационные ресурсы РФ: опыт использования для законотворческой деятельности / М.В. Жиров // Научно-техническая информация. Серия 1 «Организация и методика работы». – 2002. – № 3. – С. 5–19.
4. Новая философская энциклопедия : в 4 т. – М. : Мысль, 2010. – Т. 3. – 2010. – 692 с.

УДК 349.22

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ НІМЕЧЧИНИ

LEGAL SAFEGUARDS FOR RIGHT TO WORK UNDER LEGISLATION OF GERMANY

Яцкевич І.І.,
старший викладач кафедри галузевих правових наук
Національного університету «Києво-Могилянська академія»,
здобувач кафедри муніципального права та
адміністративно-правових дисциплін
Навчально-наукового інституту права імені Іоанникія Малиновського
Національного університету «Острозька академія»

Стаття присвячена аналізу правового регулювання гарантій забезпечення права на працю за трудовим договором згідно із законодавством Німеччини, його взаємодії з наднаціональним законодавством ЄС. Автор виділяє особливості гарантування трудових прав працівників при укладенні, виконанні та припиненні трудового договору та розглядає можливість упровадження Україною кращого зарубіжного досвіду в національне правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю.

Ключові слова: право на працю, юридичні гарантії, правове регулювання, трудовий договір.

Статья посвящена анализу правового регулирования гарантий обеспечения права на труд по трудовому договору согласно законодательству Германии, его взаимодействия с наднациональным законодательством ЕС. Автор выделяет особенности гарантирования трудовых прав работников при заключении, исполнении и прекращении трудового договора, а также рассматривает возможность внедрения Украиной лучшего зарубежного опыта в национальное правовое регулирование юридических гарантий реализации лицом права на труд.

Ключевые слова: право на труд, юридические гарантии, правовое регулирование, трудовой договор.

The paper contains analysis of legal regulation of normative safeguards for right to work under employment contract according to legislation of Germany, its interaction with EU legislation. The author defines peculiarities of safeguarding labor rights of employees at concluding, exercising and terminating of an employment contract as well as considers opportunity of best foreign experience implementation into national normative regulation of legal safeguards for right to work realization by a person.

Key words: right to work, legal safeguards, legal regulation, employment contract.

Актуальність теми. Національне законодавство України перебуває у стані реформування. Відносно трудового законодавства потрібно зазначити, що до тривалого процесу нової кодифікації додається низка інших реформаційних процесів, пов'язаних із оновленням законодавства про зайнятість, антикорупційного, антидискримінаційного законодавства, Закону про державну службу, зрештою, набранням чинності Угоди про асоціацію України з ЄС, яка вимагає гармонізації національного законодавства із законодавством ЄС. Відтак, вивчення європейського досвіду правового регулювання трудових відносин є вкрай актуальним, адже Україна фактично потрапляє в аналогічні умови взаємодії наднаціонального та національного законодавства. Крім того, демократія та верховенство права – це основа європейського правового простору, без реального забезпечення яких Україна не зможе реально та повноцінно інтегруватися в Європу. Чи не найважливішим аспектом у цьому відношенні є юридичне гарантування прав людини, зокрема права на працю. Досвід Німеччини, як країни-лідера ЄС, безперечно має велике значення для вдосконалення національного законодавства.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій свідчить про недостатню увагу з боку вітчизняних науковців-трудовиків до німецького досвіду правового регулювання юридичних гарантій права на працю. Питання зарубіжного трудового права у своїх працях розкривають такі вчені, як М.Д. Бойко, Д.К. Бекяшев, В.С. Венедіктов, А.В. Грибанов, А.С. Довгерт, О.В. Довжук, О.В. Журба, М.І. Іншин, І.Я. Киселев, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, А.Р. Мацюк, Ф.А. Цесарський та інші науковці. Однак правовому регулюванню юридичних гарантій

права на працю за законодавством ФРН достатньої уваги не приділялось, за винятком поодиноких досліджень, наприклад, Ж.П. Осипцової (роль трудового договору в регулюванні трудових відносин в РФ і ФРН), К.М. Левандовські (підстави припинення трудового договору в німецькому праві), де питання гарантій залишились поза увагою дослідників. Натомість у доктрині німецького та європейського трудового права проблема гарантій права на працю при укладенні, новації та припиненні трудового договору за законодавством Німеччини користується високим науковий інтересом. Хочемо звернути увагу на праці таких учених, як Б. Боргманн, К. Боденстенд, В. Зольнер, Й. Кірхнер, Р. Кованц, С. Моргенрот, М. Хайнсіус та ін.

З огляду на стан дослідження теми статті метою цієї публікації є проаналізувати та узагальнити особливості правового регулювання юридичних гарантій права на працю при укладенні, виконанні та припиненні трудового договору згідно з німецьким законодавством, розглянути можливість впровадження німецького досвіду в національне трудове законодавство України.

Виклад основного матеріалу. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю в окремих державах ЄС відзначається поєднанням національного та наднаціонального правового регулювання. Специфіка правового регулювання зумовлена не лише своєрідною будовою правової системи ЄС, а й правовими традиціями в його державах-членах. До того ж, історія розвитку, в даному випадку німецького, права налічує віки, тоді як право ЄС перебуває на етапі становлення.

Як зазначає Ф.А. Цесарський, у фундаментальних підходах західне розуміння трудового договору мало чим відрізняється від сучасного вітчизняного тлумачення його правового змісту, однак практична реалізація умов трудових договорів в Україні і країнах ЄС істотно відрізняються [1, с. 146]. Характерним є також і те, що укладення трудового договору має прагматичний характер в аспекті гарантування права на працю. Законодавство може і не містити декларативних гарантійних норм (наприклад, права на працю), але правове регулювання трудового договору побудоване з метою створення реального механізму їх забезпечення.

Трудове законодавство кодифіковане не в усіх державах ЄС, а трудові відносини регулюються окремими актами та кодексами. Так, згідно з німецьким правом певні зобов'язання у потенційних сторін трудового договору виникають ще до його укладення. Як зазначає С. Моргенрот, переддоговірні зобов'язання виникають згідно з Цивільним кодексом Німеччини (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) [2]. Більше того, як стверджує А.В. Грибанов, у німецькій правовій системі трудове право відносно цивільного не повністю відокремлена галузь права, адже Цивільний кодекс Німеччини містить підрозділ, який регулює відносини щодо укладення, виконання та припинення трудового договору [3, с. 182].

Разом із тим, трудовий договір та правовідносини, що виникають на його підставі, займають центральне місце в трудовому праві ФРН. Як зазначається в літературі, базовим обґрунтуванням трудових правовідносин є принципові положення щодо свободи форми, свободи оформлення і свободи укладення трудового договору [4, с. 39].

Оскільки Німеччина – член Європейського Союзу, німецьке трудове законодавство перебуває під значним впливом права ЄС, адже німецьке законодавство та судова практика повинні узгоджуватися із регламентами та директивами ЄС, а також інтерпретаціями названих актів Європейським судом справедливості. Наприклад, із метою імплементації положень Директиви 2000/78/ЕС [5] щодо забезпечення рівних прав у зайнятості, заборони дискримінації працівників за ознаками релігії, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації, Німеччина прийняла у 2006 році Загальний акт про рівне ставлення (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) [6]. Захист трудових прав у Німеччині здійснюється за чітко врегульованими федеральними правилами судочинства, зокрема Актом трудового суду (Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG) [7]. До компетенції суду входить заповнення прогалин у законодавстві, тому роль судових рішень у захисті трудових прав у Німеччині досить висока.

Систему актів правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю за законодавством Німеччини складають: акти законодавства ЄС, німецьке національне конституційне та статутне законодавство, колективні угоди та локальні колективні договори, індивідуальні трудові договори, загальні умови та правила працевлаштування; розпорядження роботодавця; практика ділового обороту в трудових відносинах; принцип рівного ставлення та рішення трудових судів. Конфлікт норм вирішується за юридичною силою залежно від місця акту, який містить відповідну норму, в ієрархії нормативних актів. Писане правило має перевагу над неписаним, наприклад, принципами у сфері трудових прав. Однак принцип сприяння захисту прав працівника за юридичною силою переважає принцип верховенства нормативно-правового акту [8, с. 29].

Переважна більшість трудових договорів, у відповідності з німецьким законодавством та практикою, укладається у письмовій формі. Тим не менше допускається укладення трудового договору і в усній формі, однак все одно сторони повинні зафіксувати окремі положення такого договору у письмовій формі. Крім того, строкові трудові договори обов'язково укладаються письмово. Якщо письмова форма строкового трудового договору не дотримана, то такий договір буде вважатися укладеним на невизначений строк. Порядок укладення строкового трудового договору регулюється Актом про неповну та обмежену зайнятість (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG) [9]. Зазначеним Актом допускається укладення строкових трудових договорів лише на визначених у п. 14 підставах.

Забезпечення трудових прав працівників юридичними гарантіями у німецькому трудовому праві,

так само як і в українському, залежить від кваліфікації правовідносин, які виникають між сторонами договору про застосування праці. Правовий статус особи, яка працює за таким договором, залежить від того, чи вважатиметься він трудовим, а отже, чи матиме особа правовий статус працівника і чи поширюватимуться на неї юридичні гарантії щодо реалізації права на працю. Таку диференціацію за німецьким правом проводять, виходячи з положень, викладених у рішеннях Федерального трудового суду (Bundesarbeitsgerich – BAG). Тож встановлення правового статусу працівника чи самозайнятої особи згідно з німецькою судовою практикою відбувається за такими критеріями: 1) обов'язок виконувати розпорядження керівного органу суб'єкта господарювання; 2) дотримання встановленого режиму роботи; 3) визначеність робочого місця; 4) дозвіл одночасно виконувати роботу для інших суб'єктів без отримання попередньої згоди у першого; 5) тривалість договірних правовідносин між його сторонами; 6) особливості сплати податків та здійснення відрахувань соціального страхування; 7) відношення до підприємницької діяльності фізичної особи; 8) місце в організаційно-штатній структурі ймовірного роботодавця; 9) форма, строк та періодичність оплати роботи фізичної особи, а також надання періодичної відпустки; 10) наміри сторін угоди [8, с. 38–43].

Найважливішою юридичною гарантією реалізації особою права на працю за законодавством Німеччини є заборона дискримінації. Причому норми щодо недопущення чи протидії дискримінації стосуються усього процесу виникнення, розвитку та припинення трудових відносин. Оскільки тягар доведення відсутності дискримінаційних дій чи наявності підстав для виправданої дискримінації лежить на роботодавцеві, то на практиці сам роботодавець зацікавлений у протидії чи недопущенні проявів дискримінації у трудових відносинах. Після ретельного і прозорого вивчення скарги щодо можливої дискримінації у трудових відносинах роботодавець має право застосувати відповідні санкції, які мають бути відповідними, необхідними і доцільними, як до працівників, так і до третіх осіб (контрагентів) [8, с. 108].

Особливо актуальним у сучасних умовах є дотримання гарантій реалізації права на працю щодо недопущення незаконних звільнень. Дослідник проблеми припинення трудового договору в праві Німеччини К.М. Левандовські пропонує власну класифікацію видів розірвання трудового договору [10, с. 242–246]. Узагальнені підстави припинення трудового договору за законодавством Німеччини пропонуємо класифікувати на три групи: 1) припинення у загальному порядку (після закінчення строку попередження про припинення трудового договору); 2) припинення за виняткових обставин (негайне припинення, або зі скороченим строком попередження); 3) припинення за взаємною згодою (у строки і на умовах, визначених роботодавцем і працівником).

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору в Німеччині передбачає обов'язкове попередження працівника у строки, встановлені законодавством або договором. Цивільний кодекс Німеччини передбачає, що роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника, який пропрацював менше двох років, про припинення трудового договору не менше ніж за чотири тижні. Якщо стаж роботи становить понад два роки, то попередити потрібно за один місяць, понад п'ять років – за два місяці, понад вісім – за три місяці тощо. Якщо ж особа пропрацювала понад двадцять років, то строк попередження про припинення трудового договору становитиме не менше семи місяців. Строк попередження про припинення трудового договору з випробуванням становить два тижні, а максимальний строк випробування – шість місяців [8, с. 136]. Подібно до трудового законодавства України у випадку скоєння працівником грубого порушення трудового договору чи положень законодавства, зокрема вчинення розкрадання, встановлюється скорочений строк попередження про наступне звільнення – два тижні з моменту, коли роботодавцеві стало відомо про відповідні підстави для звільнення. Недотримання цього строку означатиме, що роботодавець не матиме права звільнити працівника за скороченою процедурою.

Основним актом правового регулювання захисту від незаконних звільнень згідно з німецьким законодавством є Акт про захист від звільнення (Kundigungsschutzgesetz – KSchG) [11], який встановлює загальні юридичні гарантії права на працю на етапі припинення трудового договору. Згідно з положеннями названого Акта звільнення буде законним і чинним, якщо таке звільнення є соціально виправданим, тобто зумовленим поведінкою працівника (такому звільненню повинно передувати попередження, тобто звільнення має бути крайнім заходом впливу), особистими причинами (наприклад, тривала хвороба, алкогольна залежність) або для цього є реальні виробничі підстави, за яких зберегти робоче місце чи перевести працівника на іншу посаду неможливо. При скороченні персоналу роботодавець повинен враховувати соціальні критерії переважного права на роботу, встановлені законодавством. У випадку припинення трудового договору за згодою сторін роботодавець і працівник можуть домовитися про вихідну допомогу з метою запобігти виникненню трудового спору.

Подібно до українського законодавства, німецькі нормативні акти встановлюють також і спеціальні юридичні гарантії, які стосуються окремих категорій працівників. Спеціальні юридичні гарантії при припиненні трудового договору в Німеччині спрямовані на захист права на працю вагітних та жінок, які мають дитину віком до 4 місяців від народження, працівників, що перебувають у відпустці у зв'язку материнством, а також за вісім тижнів до такої відпустки; інвалідів; членів ради підприємства та кандидатів у члени правління. Відповідно до німецького Акту про захист материнства (Mutterschutzgesetz) [12] в якості юридичних гарантій права на працю і дотримання права на материнство встановлюються не лише заборона чи обмеження звільнень таких працівниць,

а й запроваджено обмеження права на застосування праці жінок у період вагітності та впродовж певного періоду після пологів [8, с. 157–163].

Висновок. З огляду на вищенаведене, можна зробити висновок про високий ступінь подібності основних принципів правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю за законодавством Німеччини і України. Водночас, корисним вважаємо диференційований підхід до забезпечення їх реалізації. Зокрема, пропонуємо удосконалити трудове законодавство України, закріпивши на законодавчому рівні диференціацію строків попередження про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця залежно від стажу роботи працівника у одного роботодавця, тобто від його трудового вкладу у розвиток роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цесарський Ф.А. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу / Ф.А. Цесарський // Вісник Академії правових наук України. – 2011. – № 1(64). – С. 144–151.

2. German Civil Code BGB. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/ (дата звернення: 24.12.2015).

3. Грибанов А.В. Предприятие как имущественный комплекс (объект права) по праву России и Германии = Das Unternehmen als Vermögenskomplex (Rechtsobjekt) nach russischem und deutschem Recht : Научно-практическое пособие / А.В. Грибанов. – М. : Инфотропик Медиа, 2010. – 600 с.

4. Чиобэникэ И. Особенности трудовых договоров в зарубежных странах / А.Б. Сосна, П. Табэрэ, И. Чиобэникэ // Закон и жизнь : Международный научно-практический журнал. – 2010. – № 2. – С. 39–44.

5. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // OJ L 303, 2.12.2000, P. 16–22.

6. AGG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesetze-im-internet.de/agg/ (дата звернення: 24.12.2015).

7. ArbGG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesetze-im-internet.de/arbgg/ (дата звернення: 24.12.2015).

8. Key Aspects of German Employment and Labour Law / Editors: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. – Springer-Verlag : Berlin Heidenberg, 2010. – 327 p.

9. TzBfG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/ (дата звернення: 24.12.2015).

10. Левандовскі К.М. Класифікація підстав розірвання трудового договору в праві Німеччини / К.М. Левандовскі // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. – 2014. – Вип. 24. – С. 241–247.

11. KSchG – Kündigungsschutzgesetz. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html (дата звернення: 24.12.2015).

12. MuSchG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/ (дата звернення: 24.12.2015).