

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В НІМЕЧЧИНІ

Ю. Ю. Слободян, Л. П. Амелічева

Анотація. У статті проаналізовано трудове законодавство Німеччини з питань виникнення, зміни та припинення трудових відносин. Обґрунтовано, що саме трудовий договір є підставою для виникнення трудових відносин в Німеччині. Досліджено зміст трудового договору, його сторони а також форму укладення за чинним німецьким законодавством. Розроблені науково-теоретичні висновки і практичні рекомендації для вдосконалення правових механізмів національного трудового законодавства.

Ключові слова: трудове законодавство, трудові відносини, підстава виникнення трудових правовідносин, трудовий договір, припинення трудових відносин.

Вступ. Трудові відносини в Німеччині, які базуються на трудовому договорі, характеризуються збалансованістю інтересів роботодавців та найманих працівників й оцінюються як найпрогресивніші у світовій практиці [1]. Саме система трудових відносин на умовах трудового договору в ФРН визнана основою формування європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці. Працюючи в німецькій системі трудових відносин, будь-який працівник, відчуває високий рівень правової і соціальної захищеності, орієнтованість на збереження робочих місць ефективними нормами трудового законодавства. Україні, яка обрала шлях до європейської інтеграції, слід перейняти позитивний досвід правового регулювання трудових відносин в Німеччині з метою підвищити ефективність національного трудового законодавства.

Дослідженням проблематики правового регулювання трудових відносин в Німеччині присвячені наукові праці таких сучасних європейських та українських науковців як Т. Колеснік [2], К. Левандовські [3], Л. Мішальський [4], І. Яцкевич [5] тощо.

Метою даної наукової роботи є аналіз німецького законодавства, що регулює трудові відносини, а також розробка науково-теоретичних висновків і практичних рекомендацій для вдосконалення правових механізмів національного трудового законодавства.

Основна частина. Українське трудове законодавство вже тривалий період часу реформується. У цей період логічно аналізувати більш прогресивні норми зарубіжного трудового права й імплементувати їх у нове національне законодавство про працю, що розроблюється законотворцем. Однією з ефективних є система законодавства про працю Німеччини, яку 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 [6, с. 29].

Законодавство Німеччини, що регулює трудові відносини, включає в себе велику кількість законів, зокрема Основний закон ФРН (Grundgesetz), Німецьке цивільне уложення § 611 (далі – НЦУ) (Bürgerliches Gesetzbuch), Закон про нормативні умови труда для закордонних працівників (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen), Закон про захист від необґрунтованого звільнення (Kündigungsschutzgesetz), Закон про мінімальний строк відпустки для найманого працівника (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer), Закон про захист суттєвих умов, що

застосовуються у трудових правовідносинах (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) тощо.

Основою виникнення, зміни та припинення трудових відносин в Німеччині виступає трудовий договір.

У нормативно-правових актах Німеччини не існує легітимного поняття «трудовий договір», проте у § 105 Закону про промисел (Gewerbeordnung) вказано, що роботодавець і найманий працівник можуть вільно домовитися про укладення, зміст і форму трудового договору [7]. Дана правова норма діє за одним із фундаментальним принципом цивільного права ФРН – принципом вільного договору. Л. Манферд зазначає, що згідно з НЦУ трудовим договором є договір про надання послуг, які зазначені в § 611 цього ж закону, тобто робітник зобов'язується виконати встановлену для нього роботу, а роботодавець – сплатити за неї винагороду [8]. У. Паллаш визначає трудовий договір, як двосторонній, типовий економічний договір, де надання послуг сторонами є правовою підставою [9]. Таким чином, можна зробити висновок, що трудовий договір за німецьким законодавством – це угода між працівником і роботодавцем про надання послуг, яка визначає права та обов'язки кожної зі сторін та ґрунтується на чинних нормах німецького права.

Поняття сторін в трудових відносинах ФРН немає чіткого визначення, проте прийнято називати дві сторони – роботодавця та найманого працівника. Розділ 8 Про договір про надання послуг НЦУ містить положення про роботодавця, де визначає його як сторону отримувача послуг. В цьому ж законі § 613 визначається як сторона трудових відносин й найманий працівник. Що ж до роботодавця, то ним може виступати як фізична, так і юридична особа, яка надає найманому працівникові роботу та діє на підставах трудових правовідносин. Роботодавець наділений правом директиви (надавати вказівки) [10]. У свою чергу найманий робітник зобов'язується виконувати встановлену для нього роботу та є залежним від роботодавця. За загальним правилом, працівник закріплюється за певною організацією чи підприємством. Він має право бути постійно забезпеченим роботою та його права, зазвичай, захищаються об'єднаною німецькою профспілкою. Поняття «найманий працівник» включає в себе таких суб'єктів, як робітники (Arbeiter), службовці (Angestellte) та особи, що отримують професійне навчання (Berufsausbildung).

Вступаючи в трудові відносини в Німеччині, особа укладає трудовий договір у ФРН або у письмовій, або в усній формі. Переважна більшість таких договорів укладається в письмовій формі, особливо обов'язковою вона є при строковому трудовому договорі. Його порядок укладення регулюється Актом про неповну та обмежену зайнятість. Якщо ж договір укладається на невизначений термін та в усній формі, його окремі положення повинні бути зафіксовані письмово в окремому правовому документі, який підписується робітником. Також слід вказати, що типовим порядком дій при укладенні трудового договору у ФРН є наступні – співбесіда, узгодження тарифної ставки та безпосереднє укладення самого трудового договору.

Трудові відносини за рівнем зайнятості поділяють на три основних види, в основі яких три різні види трудового договору: Minijob, тобто оплата за таку роботу не повинна перевищувати встановленого мінімуму, на разі це 450 євро; Teilzeitarbeitsvertrag, іншими словами це договір часткової зайнятості, де кількість робочих годин на тиждень є меншою за встановлені значення; Vollzeitarbeitsvertrag – договір про повну зайнятість, являється найкращою формою трудового договору в Німеччині [11].

Важливим фактором при виникненні трудових відносин є те, що при укладенні трудового договору з працівником, роботодавець зобов'язаний отримати згоду від союзу працівників, якщо він створений на підприємстві, в установі чи організації. Під час вступу до трудових відносин на базі трудового договору, роботодавець зобов'язаний протягом першого місяця роботи надати працівникові документ, у якому містяться основні умови його роботи, а саме початок і кінець робочого дня, основні трудові функції, розмір заробітної плати, тривалість відпустки та розірвання трудового договору відповідно до § 2 Закону про доведення умов зайнятості (Nachweisgesetz).

Далі слід надати характеристику змісту трудових відносин (правам та обов'язкам працівників та роботодавців, інакше кажучи, умовам трудового договору). Закон про робочий час ФРН передбачає граничну тривалість робочого дня, що може бути понад 8 годин. Інколи цей час подовжують до 12 годин, але за згодою сторін у договорі. За законом допустимим є шестиденний режим роботи, проте більшість компаній працює 5 днів на тиждень. Мінімальна заробітна плата в Німеччині, «так званий», Mindestlohn згідно з Федеральним законом про мінімальну заробітну плату, у 2020 році 9,35 євро на годину брутто [12]. Офіційна робота в Німеччині дозволяє українським мігрантам заробляти від 1000 до 3000 євро на місяць, якщо вони працевлаштовуються в ліцензійному візовому центрі. Легальна робота поширює на українських працівників міждержавну угоду про соціальне забезпечення. Нелегальні трудові відносини є низькооплачуваними та мають багато ризиків, оскільки вони не забезпечують робітника жодними гарантіями. Варто зазначити, що у ФРН є певні категорії робітників, які за годину своєї праці отримують меншу офіційну мінімальну зарплату. До таких категорій за законом віднесені наступні: вантажники та пакувальники, що є неповнолітніми найманими робітниками без професії, підприємці та працівники вдома, практиканти післядипломної практики або працівники зі стажем роботи не менше 3 місяців, а також члени волонтерських соціальних програм. Великий вплив на розмір заробітної плати в Німеччині грає регіон, тобто федеральна земля або місто, у якому працює найманець. Високі зарплати гарантовані в західних регіонах ФРН, зокрема у Баварії, Баден-Вюртемберзі та Франкфурті-на-Майні. Відпустка будь-якого найманого працівника в трудових відносинах згідно з Законом про мінімальний строк відпустки для найманого робітника (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer) повинна бути не менше 24 робочих днів у році. Також окрім типової відпустки, існує ще лікарняна та декрет.

У трудовому праві Німеччини передбачається три типи припинення трудових відносин. Найбільш поширеним першим типом є звільнення з виробничих причин, німецькою – *betriebsbedingte Kündigung*. Це відбувається при закритті тих чи інших підрозділів фірми або її реструктуризації, при цьому роботодавець зобов'язаний довести так звану «непотрібність» того чи іншого співробітника. При такому звільненні слід звертати увагу й на таку категорію, як соціальний вибір, пов'язаний із різними чинниками (сімейними, особистими працівника, які надають йому перевагу на залишення на роботі). Друга поширена причина припинення трудових відносин – це особисті обставини найманого працівника (німецькою – *personenbedingte Kündigung*). До таких обставин часто належить неможливість виконувати працівником тих функцій, що зазначені в трудовому договорі. Як правило, підставою для цього є важка хвороба. Третя причина припинення трудових відносин – це звільнення через поведінку, (німецькою – *verhaltensbedingte Kündigung*). Основними обставинами при такому типі звільнення є агресивна або некоректна поведінка по відношенню до колег чи начальства, використання службового телефону в особистих цілях, злодійство чи робота на конкуруючу фірму у вільний від роботи час, часті запізнення на роботу тощо.

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудових відносин (трудоного 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 [6, с. 136]. Подібно до трудового законодавства України у випадку скоєння працівником грубого порушення трудового

договору чи положень законодавства, зокрема вчинення розкращання, встановлюється скорочений строк попередження про наступне звільнення – два тижні з моменту, коли роботодавцеві стало відомо про відповідні підстави для звільнення. Недотримання цього строку має певні наслідки, так, роботодавець не матиме права звільнити працівника за скороченою процедурою [5, с. 44].

У Німеччині питання внутрішнього трудового розпорядку в трудових відносинах вирішуються на рівні колективного та трудового договорів. Законодавство встановлює правила поведінки працівників та роботодавців щодо дисципліни праці виключно як правові можливості сторін щодо договірної регулювання питань організації праці, передбачаючи державні стандарти з питань відповідальності учасників трудових відносин та процедур захисту порушених трудових прав [2, с. 67].

Для вирішення трудових спорів у ФРН існує вертикаль трудових, земельно трудових судів та Федеральний трудовий суд, які мають повноваження розглядати спори з таких питань, як звільнення та конфлікти між профспілками та об'єднаннями підприємств, надання відпусток та оплата праці. Приблизно 65 % трудових спорів надходить до судів першої інстанції та вирішується в судовому порядку. Справи в трудових судах в основному розглядаються відповідно до норм цивільного процесу, хоча допустима низка спрощених процедур [13].

Висновки. У ФРН відсутній єдиний кодекс про працю, який регулював би питання трудового договору, натомість є ряд законів, що здійснюють регламентацією трудових правовідносин. Серед них є ті, положення яких варто було б запозичити для національного трудового законодавства. Зокрема, це: Закон про нормативні умови праці для закордонних працівників (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen), Закон про захист від необґрунтованого звільнення (Kündigungsschutzgesetz), Закон про органи, що представляють працівників на підприємстві (Betriebsverfassungsgesetz), Закон про захист материнства (Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter), Закон про промисел (Gewerbeordnung), Закон про доказування істотних умов, що застосовуються до трудових правовідносин (Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen) тощо. За цими законами передбачається більш високий рівень соціального захисту працівника, більш поважне ставлення до його ділової репутації, честі і гідності, у порівнянні з чинним трудовим законодавством в Україні.

Анотація. В статті проаналізовано трудове законодавство Німеччини по вопросам возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Обосновано, что именно трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений в Германии. Исследовано содержание трудового договора, его стороны, а также форму заключения по действующему немецкому законодательству. Разработаны научно-теоретические выводы и практические рекомендации по совершенствованию механизмов национального трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовые отношения, основание возникновения трудовых правоотношений, трудовой договор, прекращение трудовых отношений.

Abstract. The article analyzes the German labor legislation on the issues of the emergence, change and termination of labor relations. It is proved that the labor contract is the basis for the emergence of labor relations in Germany. The content of the employment contract, its parties and forms of conclusion under current German law are studied. Scientific and theoretical conclusions and practical recommendations for improving the legal mechanisms of national labor legislation have been developed.

Key word: Labor legislation, labor relations, the basis for the emergence of labor relations, labor contract, termination of labor relations.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Факти про Німеччину. Актуалізоване видання. 2018, Франкфурт-на-Майні, 180 с. URL : file:///C:/Users/5%20%D0%92/Downloads/tatsachen_2018_ukr%20(1).pdf
2. Колеснік Т. Правові засади забезпечення дисципліни праці у країнах із розвинутою ринковою економікою. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 66–70.

3. Левандовські К. М. Класифікація підстав розірвання трудового договору в праві Німеччини. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2014. Вип. 24. С. 241–247.
4. Michalski L. *Arbeitsrecht*. Tübingen: Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm, 2008. Auflage: 7. 348 s.
5. Яцкевич І. І. Юридичні гарантії права на працю за законодавством Німеччини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. С. 42–45.
6. *Key Aspects of German Employment and Labour Law* / Editors: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. Springer-Verlag: Berlin Heidelberg, 2010. 327 p.
7. Heimarbeit. Von 14.05.1951. Bundesministerium der Justiz. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/lag/>
8. *Arbeitsrecht*. Ein Studienbuch. Löwisch M., Caspers G., Klumpp S. 9, neunbear. Auflage. Band 4. Verlag C.H. München. 2017.
9. Pallasch U. *Arbeitsrecht*. I. Auflage. Verlag Franz Vahlen. München. 2016. 416 s.
10. Чиобэникэ И. Особенности трудовых договоров в зарубежных странах. Закон и жизнь: *Международный научно-практический журнал*. № 2. 2017. С. 39–44.
11. Цесарський Ф. А. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу. *Вісник Академії правових наук в Україні*. № 1. 2016. С. 144–151.
12. Мінімальна заробітна плата в Німеччині. Punkt.media URL: <https://punkt.media/ua/poradnyk/poradnyk-nimechchyna/poradnyk-dlia-pratsiuiuchoho/8417-minimalna-zarobitna-plata-v-nimechchyni>
13. Фелесенко Л. Європейський досвід функціонування спеціалізованих судових органів. *Актуальні проблеми держави та права: збірник наукових праць*. Одеська нац. академія. Одеса: Юридична літ-ра. 2016. Вип. 55. С. 11–21.

УДК 327:616-036.22(292.5)(045)

АЗІЙСЬКО-ТИХООКЕАНСЬКИЙ РЕГІОН В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ: ПАНДЕМІЯ COVID-19

А. І. Стаднік, І. Ю. Чарських

Анотація. У статті досліджуються відносини провідних гравців Азійсько-Тихоокеанського регіону у період пандемії COVID-19 (SARS-CoV-2, 2019-nCoV, новий коронавірус 2019 року); вивчаються військово-політичні, організаційні та економіко-торгівельні питання на початку 2020 року у період глобального розповсюдження захворювання; оцінюються заходи східноазійських країн у стримуванні пандемії та відгуки на них у світових мас медіа.

Ключові слова: Азійсько-Тихоокеанський регіон, зовнішня політика, Стратегія національної безпеки США, КНР, КНДР, Японія, Пандемія, COVID-19

У бестселері «21 урок для 21 століття» ізраїльський історик Юваль Ной Харарі дає яскраву характеристику сучасному світовому порядку, який стає все більш глобальним, разом з цим росте його вплив на окремих людей та суспільство в цілому, нашу поведінку та мораль. Ми все сильніше впливаємо один на одного, до такої міри, що вчинок лише однієї людини в змозі викликати тектонічні рухи у цілому народі, як це і сталося із самоспаленням туніського хлопця Мохамеда Буазізі, після якого розпочалась «арабська весна» – низка революційних подій міжнародного масштабу. Подібна ситуація трапилась наприкінці листопаду 2019 року в одній із китайських провінцій – Хубей, де, за мейнстрімною версією, на місцевому ринку м.Ухань невідомий раніше штам коронавірусної інфекції був переданий від тварини до людини, що в подальшому призвело до масового розповсюдження хвороби. Збільшення кількості інфікованих з експоненційною швидкістю та висока смертність одразу змусили світову спільноту приймати «особливі» політичні рішення, що посприяло інтенсифікації зовнішньополітичної боротьби провідних гравців міжнародних відносин. І, хоча геополітичні наслідки ситуації можна вважати вторинними на тлі питань охорони здоров'я та безпеки, вони, все ж таки, у короткочасній перспективі можуть виявитись такими ж наслідковими.

Мета і завдання статті полягають в аналізі прийнятих провідними державами Азійсько-Тихоокеанського регіону зовнішньополітичних рішень в період розповсюдження