

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.11>

ТРУДОВЕ ПРАВО НІМЕЧЧИНИ

Андрушко А.В.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового,
земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова,
адвокат, член Комітету та Центру трудового права
Національної асоціації адвокатів України*

Петренко М.О.,
*старший викладач кафедри мовознавства
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова*

Андрушко А.В., Петренко М.О. Трудове право Німеччини.

У площині трудового права досліджується основний трудовий закон, який регулює трудові відносини в Німеччині між роботодавцем та працівником. Підкреслюється важливість та основоположність закону, його сфера дії та особливості правового регулювання щодо тієї чи іншої категорії працівників та роботодавців та їх об'єднань. Особливо звертається увага на те, що трудове законодавство Німеччини є певною частиною цілісної системи цивільного законодавства, яке регулює правові відносини між працівниками та роботодавцями, а також між колективами працівників (профспілками, представниками працівників) та їх партнерами щодо виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Теоретичне дослідження проводиться з урахуванням базових правових норм, відповідної спеціальної моделі правового регулювання та з урахуванням можливої адаптації до трудового законодавства України до стандартів Європейського Союзу. Наголошується, що трудове законодавство Німеччини – це, перш за все, законодавство у якому йдеться про захист прав працівників, та яке покликане захистити працівників від несправедливих, важких та шкідливих умов праці та водночас надати їм гарантії захисту порушених трудових прав разом з іншими працівниками. Такий підхід законодавця безпосередньо створює належну охорону та захист трудових прав, у тому числі позитивно впливає на трудові відносини, які охоплюються об'єднаннями (радами працівників, радами персоналу, уповноваженими представниками працівників), міжфірмовими асоціаціями (профспілками). Важливо, що базові правила мають обов'язкову юридичну силу на користь захисту співробітників, тобто вони можуть бути скасовані чи обмежені договірними угодами, хоча принцип свободи договору також широко застосовується, та, все ж, типовим для норм трудового законодавства Німеччини є обмеження свободи договорів у вигляді обов'язкових мінімальних стандартів. Звертається увага на те, що багато положень трудового права походять не від законодавчого органу, а обговорюються сторонами колективних переговорів, тому в трудовому праві існує безліч різних рівнів регулювання.

Ключові слова: трудове право Німеччини, трудові відносини, трудове законодавство, трудовий договір, правове регулювання.

Andrushko A.V., Petrenko M.O. Labor law of Germany.

In the field of labor law, the main labor law that regulates labor relations in Germany between the employer and the employee is being studied. The importance and fundamentality of the law, its scope and features of legal regulation regarding a particular category of employees and employers and their associations are emphasized. Particular attention is paid to the fact that German labor law is a certain part of a holistic system of civil law that regulates legal relations between employees and employers,

as well as between collectives of employees (trade unions, employee representatives) and their partners regarding the emergence, change and termination of labor relations. Theoretical research is carried out taking into account the basic legal norms, the corresponding special model of legal regulation and taking into account the possible adaptation of the labor legislation of Ukraine to the standards of the European Union. It is emphasized that German labor law is, first of all, legislation that deals with the protection of workers' rights, and which is designed to protect workers from unfair, difficult and harmful working conditions and at the same time provide them with guarantees of protection of violated labor rights together with other workers. This approach of the legislator directly creates proper protection and defense of labor rights, including a positive impact on labor relations, which are covered by associations (works councils, personnel councils, authorized representatives of employees) and through inter-company associations (trade unions). It is important that the basic rules have binding legal force in favor of the protection of employees, that is, they can be canceled or limited by contractual agreements, although the principle of freedom of contract is also widely applied, and, nevertheless, typical for the norms of German labor law is the restriction of freedom of contract in the form of mandatory minimum standards. Attention is drawn to the fact that many provisions of labor law do not originate from the legislative body, but are negotiated by the parties to collective bargaining, therefore there are many different levels of regulation in labor law.

Key words: German labor law, labor relations, labor law, labor contract, legal regulation.

Постановка проблеми. З підписанням та ратифікацією Угоди про асоціацію України з ЄС перед вітчизняним трудовим правом постає завдання його гармонізації та адаптації до трудового права Європейського Союзу.

Так, відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Відтак, трудове право Німеччини є важливим правовим орієнтиром і має суттєве значення для України на шляху до адаптації.

Стан опрацювання. Правове регулювання трудових відносин у Німеччині досліджували такі вчені як Л.П. Амелічева, В.М. Андріїв, С.В. Венедіктов, О.М. Рим, Ф.А. Цесарський, І.І. Яцкевич та інші.

Метою статті є дослідження трудового права Німеччини.

Виклад основного матеріалу. Трудове право Німеччини є досить ґрунтовним і охоплюється такими актами як Grundgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch, Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Kündigungsschutzgesetz, Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer, Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen та ін. [1].

Трудовий договір відповідно до § 105 Gewerbeordnung є основним договором про працю та підставою виникнення, зміни та припинення трудових відносин і характеризується як угода між працівником і роботодавцем (отримувачем послуг) щодо виконання роботи чи надання послуг, встановлює права, обов'язки, відповідальність сторін [2].

Закон про тимчасову зайнятість (das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) регулює легальний лізинг працівників та передбачає недопущення нелегальних форм тимчасової зайнятості.

Трудовий договір, залежно від форми зайнятості може бути Vollzeitarbeitsvertrag, Teilzeitarbeitsvertrag, Minijob. Поширеною є так звана короткострокова оплачувана зайнятість (geringfügig entlohnte Beschäftigung und kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 SGB IV), до якої застосовуються звичайні положення трудового права, зокрема такі як положення про відпустку, збереження заробітної плати у випадку непрацездатності та захист від звільнення (der Kündigungsschutz).

Важливе значення має оплата праці, у тому числі мінімальна заробітна плата (der Mindestlohn), яка з 1 січня 2025 року зростає до 12,82 євро за годину. Взагалі виплата заробітної плати (die Entgeltzahlung) є основним обов'язком роботодавця та винагородою за виконану працівником роботу, визначити відповідний рівень винагороди іноді складно, оскільки вона є предметом вільної домовленості між роботодавцем і працівником.

Однак гарантоване право на конкретний мінімальний розмір безпосередньо впливає з закону, колективного договору або трудової угоди, а також із загального зобов'язання чи усталеної практики компанії.

У зв'язку з цим, законодавство розрізняє роботодавців (малі підприємства) та тих, які пов'язані Законом про захист від звільнення (KSchG). Підприємства, на які поширюється дія KSchG, підлягають суворішим вимогам, ніж малі підприємства при припиненні трудових відносин з працівниками.

Розірвання повинно бути лише останнім заходом (так званий принцип *ultima ratio*). Роботодавець повинен спочатку спробувати уникнути звільнення працівника за допомогою можливих і відповідних заходів. Завжди має бути баланс між інтересами роботодавця (*der Arbeitgeber*) та інтересами працівника (*der Arbeitnehmer*). Гарантія у тому, що як тільки з'являється можливість працевлаштувати працівника на іншій роботі, роботодавець зобов'язаний це зробити. Ті працівники, на яких KSchG не поширюється, можуть захистити себе від звільнення лише через порушення моралі чи добросовісності. Розірвання (*die Kündigung*) трудового договору повинно бути зроблено в письмовій формі.

Крім цього, працівник має гарантоване право отримати інформацію про причину (підставу) звільнення, щоб мати можливість зрозуміти чи було звільнення законним. Слід підкреслити, що при розірванні трудових відносин шляхом попередження необхідно дотримуватися термінів попередження. Вони можуть впливати з колективного договору, закону чи індивідуального трудового договору. Так, необхідно з'ясувати, чи поширюється колективний договір на трудові відносини, які припиняються.

Зауважимо, що терміни повідомлення мають бути пріоритетними. Це стосується лише тих випадків, коли в трудовому договорі встановлено більш сприятливий для працівника термін попередження. Якщо в трудовому договорі не вказано термін повідомлення або якщо вказано посилання на встановлений законом термін повідомлення, застосовується розділ 622 Цивільного кодексу Німеччини (BGB).

Законодавчо встановлений основний період повідомлення відповідно до розділу 622 BGB становить чотири тижні до 15 числа або до кінця місяця. Цей період зазвичай застосовується, якщо попереджає працівник. Якщо роботодавець розриває трудовий договір, то тривалість роботи належить від стажу.

Важливо підкреслити значення інституту охорони праці у трудовому праві Німеччини. Метою охорони праці (*der Arbeitsschutz*) є захист життя і здоров'я працівників від небезпек, що виникають під час роботи. Відповідальність за охорону праці на підприємстві несе роботодавець. Правила охорони праці можна знайти в різних законах і постановах, а також у положеннях про запобігання нещасним випадкам професійних асоціацій. Відповідно до розділу 15 Книги сьомої Кодексу соціального страхування, ці правила є юридично обов'язковими для членів і застрахованих осіб, що означає, що вони зобов'язують не лише роботодавців, але й працівників.

Також слід зауважити важливість колективного трудового права, яке включає ті правові положення, що регулюють відносини між профспілками та виробничими радами, з одного боку, та роботодавцями та їх об'єднаннями, з іншого. Найважливішим законом у цій сфері є Закон про конституцію праці (*das Arbeitsverfassungsgesetz*). Він регулює правову основу для колективних договорів (колективна правова структура), а також завдання та повноваження виробничої ради (конституційний закон про підприємства).

Що стосується внесків на соціальне страхування, то роботодавці зобов'язані сплачувати такі соціальні внески. До них відносяться пенсійне страхування, страхування на випадок безробіття, медичне страхування. Можуть мати місце також і так звані «спеціальні бонуси», такі як різдвяні та святкові бонуси.

Варто зауважити, що різдвяні та святкові бонуси виплачуються в багатьох компаніях і це передбачається у колективному договорі або інших угодах. Це також може бути гарантовано в індивідуальному контракті або є «практикою компанії». Якщо такі спеціальні виплати здійснюються загалом усім, то окремі працівники не можуть бути виключені з виплати [2]. Багато компаній щорічно проводять різдвяні вечірки, щоб зміцнити солідарність і висловити подяку компанії своїм співробітникам.

Як правило, працівники, які звільняються до визначеної дати, також мають право на (пропорційну) оплату різдвяних та відпускних. Те саме стосується працівників, які тривалий час хворіють або перебувають у відпустці по догляду за дитиною.

Окремо зауважимо на те, що телефонні дзвінки та електронні листи сьогодні часто здійснюються через смартфони, телефони, веб-сторінки. Тому межі використання під час роботи соціаль-

них мереж може спеціально бути прописане у договорі з працівником. В цілому існує загальна заборона на приватне використання інтернету на роботі без прямого дозволу та не з робочих питань. Однак роботодавці часто утримуються від юридичних наслідків, якщо серфінг і телефонні дзвінки не стають надмірними [2].

Спеціальні норми захисту застосовуються в трудовому праві Німеччини до працівників з обмеженими можливостями та тих, хто має прирівняний до них статус [3]. Зокрема, це стосується таких аспектів: зобов'язання компаній у визначеному відсотку працевлаштовувати людей з інвалідністю, особливі правила щодо найму, відпустки, робочого часу та звільнення осіб з інвалідністю.

Враховує трудове законодавство і форс-мажорні обставини. Так, працівник може не приходити на роботу через повінь: ризик поїздки на роботу у цьому разі лежить на працівнику. Однак, якщо дім працівника постраждав від повені, зазвичай також роботодавцеві можна не очікувати, що працівник прийде на роботу. Сам бізнес постраждав від повені: підприємець несе операційний ризик. У разі необхідності ви можете мати право на компенсацію за скорочену роботу.

У Німеччині працівники мають можливість впливати на бізнес-рішення компанії в багатьох сферах або, принаймні, здійснювати контроль через спільне прийняття рішень компанією. Спільне прийняття рішення в компанії регулюється Законом про установу робіт (BetrVG) [3]. Відповідно до цього, кожна приватна компанія у Федеративній Республіці Німеччині, яка має щонайменше п'ять працівників із правом голосу (3 з яких можуть бути обраними), має право обирати робочу раду.

Закон про установу робіт (das Betriebsverfassungsgesetz) містить, зокрема, положення на такі теми: вибори виробничої ради; захист виробничої ради; права та обов'язки виробничої ради; відрядження працівників. Так, у § 119 кримінальні злочини проти установчих органів праці та їх членів зазначено, що будь-яка особа карається позбавленням волі на строк не більше одного року або штрафом якщо вона безпосередньо перешкоджає або перешкоджає через створення або загрозу невігідного становища або шляхом надання або обіцянки під впливом переваг проведенню виборів до виробничої ради, представників молоді та стажерів, представників судової ради, морської виробничої ради. За таке правопорушення може бути притягнуто до відповідальності лише за заявою виробничої ради, центральної виробничої ради, виробничої ради групи, представників судового складу, морської виробничої ради.

Відповідно до § 120 порушення таємниці, – будь-хто, хто без дозволу розголошує комерційну або ділову таємницю іншої особи, яку він отримав як член або заступник члена виробничої ради або одного з його органів, представники профспілки чи об'єднання роботодавців, експерт, який був викликаний виробничою радою, консультант, який був викликаний робочою радою, інформатор, який був наданий робочій раді, працівник, який був викликаний виробничою радою, відома і яка була прямо визначена роботодавцем як така, що вимагає конфіденційності, карається позбавленням волі на строк до одного року або штрафом. Крім цього, будь-яка особа, яка без дозволу розкриває таємницю, що належить іншому працівнику, зокрема таємницю, що відноситься до його особистого життя, про яку йому стало відомо в якості члена або заступника члена виробничої ради або одного з його органів, караються таким же чином. Важливо зазначити, що будь-яка особа, яка без дозволу використовує таємницю іншої особи, зокрема комерційну чи комерційну таємницю, яку вона зобов'язана зберігати в таємниці, карається таким же чином. Злочин притягується до відповідальності лише за клопотанням потерпілої сторони. Якщо постраждала сторона помирає, право подати заяву переходить до родичів відповідно до статті 77(2) Кримінального кодексу, якщо таємниця є частиною особистої сфери потерпілої сторони; в інших випадках переходить до спадкоємців.

У зв'язку з цим важливе правове регулювання має § 88 добровільні угоди товариства. Зокрема, можуть регулюватися угоди компанії про додаткові заходи щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та ушкодженню здоров'я; корпоративні заходи з охорони навколишнього середовища; створення соціальних об'єктів, сфера діяльності яких обмежена установою, компанією або групою компаній; заходи сприяння створенню добробуту; заходи щодо інтеграції іноземних працівників і боротьби з расизмом і ксенофобією на робочому місці; заходи щодо інтеграції інвалідів з важкими функціональними можливостями. Так, рада працівників забезпечує виконання положень щодо безпеки праці та запобігання нещасним випадкам на підприємстві та захисту навколишнього середовища на підприємстві. У боротьбі з нещасними випадками та небезпекою для

здоров'я роботодавець повинен підтримувати органи, відповідальні за охорону праці, державні установи страхування від нещасних випадків та інші відповідні органи, надаючи пропозиції, поради та інформацію. Роботодавець і органи, зазначені у другому реченні параграфа 1, зобов'язані залучати виробничу раду або призначених нею членів виробничої ради до всіх перевірок і питань, що стосуються безпеки та гігієни праці або запобігання нещасним випадкам і при розслідуванні нещасних випадків. Роботодавець також повинен консультиватися з виробничою радою щодо всіх перевірок і питань, що стосуються оперативного захисту навколишнього середовища, і повинен негайно інформувати його про вимоги та розпорядження компетентних органів щодо безпеки праці, запобігання нещасним випадкам і робочого захисту навколишнього середовища.

Сьогодні це звичайна практика, коли компанії відправляють своїх співробітників у філії в інших країнах для виконання проектів. Закон про відрядження працівників регулює відрядження працівників із закордонних компаній до Німеччини. Відповідно до закону, роботодавець повинен надати своїм працівникам певні умови праці, які діють на відповідному місці роботи в Німеччині, на період роботи в Німеччині [3].

Світ праці докорінно змінився за останні кілька десятиліть: окрім класичних працівників, компанії тепер також мають тимчасових працівників, міні-джобберів і фрілансерів. У повсякденному трудовому житті часто важко розпізнати, який працівник має які конкретні договірні відносини з компанією. Однак диференціація є важливою, оскільки правові відносини структуровані по-різному.

Висновки. Таким чином, трудове право Німеччини – це, перш за все, право захисту працівників, яке покликане захистити працівників від несправедливих умов праці та, водночас, дати їм змогу разом з іншими працівниками впливати на трудові відносини через об'єднання (рада працівників, рада персоналу, представники працівників) і через міжфірмові асоціації (профспілки). Велика частина положень трудового права походять не від законодавчого органу, а обговорюються сторонами колективних переговорів, тому в трудовому праві існує безліч різних рівнів регулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Arbeitsrecht. Ein Studienbuch. Löwisch M., Caspers G., Klumpp S. 9, neubear. Auflage. Band 4. Verlag C.H.Beck. München. 2017.
2. Heimarbeit. Von 14.05.1951. Bundesministerium der Justiz. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/lag>.
3. Michalski L. Arbeitsrecht. Tübingen: Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm, 2008. Auflage: 7. 348 s.