

Сич А. М., студентка,
Львівський державний університет
внутрішніх справ, м. Львів, Україна
Науковий керівник: Руданецька О. С., к.ю.н.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ФЕДЕРАТИВНОЇ РЕСПУБЛІКИ НІМЕЧЧИНИ

Важливість належного забезпечення трудових прав працівників сьогодні важко переоцінити. У зв'язку з тим, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), який прийнятий ще Радянським Союзом, з об'єктивних причин є застарілим, не відповідає сучасним реаліям ринкової економіки та втратив значення основного акта трудового законодавства, назріває необхідність в його вдосконаленні. Вивчення європейського досвіду правового регулювання трудових відносин є вкрай актуальним, адже Україна, як потенційна учасниця Європейського Союзу (далі – ЄС), повинна гармонізувати національне законодавство з міжнародним. Порівняльно-правовий аналіз юридичних гарантій прав на працю людини, передбачених джерелами європейського права, зокрема Федеративної Республіки Німеччини (далі – ФРН), та національного права, сприятиме удосконаленню існуючого в Україні механізму захисту прав і свобод людини і громадянина.

Вагомий внесок у дослідження теми юридичних гарантій трудових прав зробили такі вчені, як: А. В. Грибанов, О. В. Журба, М. І. Іншин, К. М. Левандовські, Ф. А. Цесарський та інші.

У цій статті за мету ставиться проаналізувати та порівняти юридичні гарантії права на працю за законодавством України та ФРН, розглянути можливість впровадження німецького досвіду в національне трудове законодавство України.

Здійснюючи порівняльний аналіз юридичних гарантій права на працю за законодавством ФРН та України, перш за все, слід зазначити, що у ФРН не існує окремого Трудового кодексу, який в Україні, на даний момент, замінює КЗпП України. Відносини щодо укладення, зміни та припинення трудового договору регулюється одним із розділів Цивільного Кодексу ФРН. А також систему актів правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю за законодавством ФРН 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 [1, ст. 29].

Право на працю закріплено у ст. 12 Основного закону ФРН та в ст. 43 Конституції України [2; 3]. Конституції цих держав забороняють використання примусової праці. За Конституцією України не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [3]. Відповідно до Основного закону ФРН примусова праця допускається тільки при позбавленні волі за вироком суду [2]. Тобто, перелік винятків допущення примусової праці за законодавством України є ширшим, ніж у ФРН.

Найважливішою юридичною гарантією реалізації особою права на працю є заборона дискримінації. Дана гарантія закріплена, як у законодавстві України, так і в законодавстві ФРН.

Не менш важливою гарантією при виникненні трудових правовідносин є письмова форма укладення трудового договору. У ч. 1 ст. 24 КЗпП України визначається перелік випадків, коли письмова форма є обов'язковою [4]. У відповідності з німецьким законодавством такого переліку немає, але як свідчить практика, переважна більшість трудових договорів укладається у письмовій формі. Тим не менше допускається укладення трудового договору і в усній формі, однак всеодно сторони повинні зафіксувати окремі положення такого договору у письмовій формі.

Особливо актуальним у сучасних умовах є дотримання гарантій реалізації права на працю щодо недопущення незаконних звільнень. Узагальнені підстави припинення трудового договору за законодавством ФРН дослідник К. М. Левандовські пропонує 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) [5, с. 242-246].

На відміну від ФРН, в Україні вичерпний перелік підстав припинення договору закріплений у статтях КЗпП України.

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору в ФРН передбачає обов'язкове попередження працівника у строки, встановлені законодавством або договором. Цивільний кодекс ФРН 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 [1, с. 136]. Натомість, у законодавстві України зазначається лише щодо відповідного обов'язку працівника: «Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні» [4].

У законодавстві ФРН діє окремий спеціальний нормативний документ, який встановлює гарантії щодо незаконного звільнення, це зокрема: Акт про захист від звільнення [6]. На мою думку, Україні необхідно запозичити із цього Акта певні норми, які захистять працівників від незаконного звільнення, оскільки чисельність незаконного звільнення значно зростає.

Таким чином, можна зробити висновок про високий ступінь схожості основних принципів правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю за законодавством ФРН і України. Пропоную удосконалити трудове законодавство України, закріпивши на законодавчому рівні спеціальний закон, який би встановлював гарантії при незаконному звільненні.

Література

1. Key Aspects of German Employment and Labour Law / Editors: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. – Springer-Verlag: Berlin Heidenberg, 2010. – 327 p.
2. Основной закон Федеративной Республики Германии, 23 мая 1949 г [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.1000dokumente.de/?c=dokument_de&dokument=0014_gru&object=translation&l=ru.
3. Конституція України: [Закон України: офіц. текст: станом на 30 вересня 2016 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю: [Кодекс: офіц. текст: станом на 7 січня 2017 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 322-VIII. – Ст. 375.
5. Левандовські К. М. Класифікація підстав розірвання трудового договору в праві Німеччини / К. М. Левандовські // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – 2014. – Вип. 24. – С. 241–247.
6. KSchG – Kündigungsschutzgesetz [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (дата звернення: 24.12.2015).