

ЗАГОРУЙКО О. Ф.,

здобувач кафедри трудового права
(Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди)

УДК 349.2 «377»(430)

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК В НІМЕЧЧИНІ

У статті аналізуються особливості правового регулювання права на відпочинок в Німеччині, основні парадокси трудового законодавства Німеччини та питання, які виникають на практиці відносно права на відпустку.

Ключові слова: зміст права на відпочинок, поняття відпустки, оплата відпустки.

В статье анализируются особенности правового регулирования права на отдых в Германии, основные парадоксы трудового законодательства Германии и вопросы, которые возникают на практике относительно права на отдых.

Ключевые слова: содержание права на отдых, понятие отпуска, оплата отпуска.

The article analyses peculiarities of legal regulation of the right to rest in Germany, the main paradoxes of German labor law and the issues that arise in practice with regard to the right to rest.

Key words: scope of the right to rest, concept of leave, leave pay.

Вступ. Трудове законодавство будь-якої держави – це дзеркало, яке відображає становище людини праці в суспільстві, відношення суспільства до людини. Велике значення в цьому аспекті має реальне забезпечення реалізації прав і свобод людини, що є однією з найважливіших ознак демократичної, правової держави. Для досягнення даного результату необхідно визначити пріоритетні завдання діяльності держави і визначити та вдосконалити правові норми, які забезпечують реалізацію громадянами своїх трудових прав, зокрема, права на відпочинок [3].

Постановка завдання. Серед авторів, які звертались до вивчення окремих аспектів досліджуваної мною теми є В.В. Глазіна, Ю.М. Коршунова, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктова, І.В. Зуба, О.І. Щєбанова, О.І. Процевський, В.С. Стичинський, А.Р. Мацюк. Проте детальної характеристики особливостей правового регулювання права на відпочинок у Німеччині не було отримано, тому на сьогоднішній день ця тема є актуальною та потребує подальшого детального вивчення.

Метою статті є аналіз особливостей правового регулювання права на відпочинок у Німеччині та дослідження основних парадоксів трудового законодавства Німеччини.

Результати дослідження. Цікаве визначення трудової відпустки дає німецьке законодавство. Відпустка (Urlaub) – час дозволеної відсутності працівника на робочому місці, впродовж якого його трудова участь продовжує зараховуватися, начебто він знаходився на робочому місці (Bundesurlaubsgesetz, або BUrlG).

У формальному сенсі відпустка означає наступне: працівника немає, але по балансу його робочого часу виходить, що він продовжує відпрацьовувати робочий час. Ось, скажімо, працівник закінчив чергову зміну і покинув робоче місце. Ясна річ, що час після зміни йому у заробітну плату не зараховується, так як і вихідні дні. А час відпустки – зараховується.

Матеріальним проявом цього «парадоксу» є, наприклад, зарплата, що виплачується в період відпустки. Це принцип «тривалого платежу» (Fortzahlung). Проте він дотримується не в усіх випадках. Адже не усі види відпустки оплачуються.



Відповідно до статей 6 і 49 Договору про ЄС [1] членом ЄС може бути будь-яка Європейська держава, яка додержується принципів свободи, демократії, поваги до прав людини, зокрема і трудових прав, принципів правової держави. Невід'ємною і важливою частиною правового доробку ЄС є стандарти правового регулювання трудових відносин, тим більше, що нині все більше дослідників схилиються до думки про те, що європейське трудове право формується як відособлена галузь права ЄС. Великою мірою воно стало результатом гармонізації інститутами ЄС умов праці, зайнятості, захисту прав працівників, умов найму тощо [4, с. 24-25].

Необхідно відзначити, що Закон «Про відпустки» Німеччини дає чітке визначення працівників. Працівники, згідно з законом, – це робітники і службовці, а також особи, які мають професійну підготовку працівників.

Робочими, згідно з законодавством ФРН, визнаються всі календарні дні, які не вважаються законними святами.

ФРН застосовує стандарти гарантій права працівників на відпочинок, які закріплені в Конвенціях Міжнародної організації праці і в актах Європейського Союзу. Зокрема, серед конвенції МОП слід назвати Конвенцію МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки 1936 р., Конвенцію МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута) 1970 р., Конвенцію МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року. Слід наголосити, що значна частина питань у сфері регулювання відпочинку визначається колективними договорами, які, як правило, встановлюють більш сприятливі умови для працівників порівняно із законодавством та міжнародними договорами.

У ФРН Федеральний Закон «Про відпустки» був прийнятий 08.01.1963 року. Він закріплює щорічну оплачувану відпустку, яка надається всім робітникам, службовцям та навіть учням. Право на відпустку виникає через шість місяців роботи. Тривалість відпустки 24 робочі дні. Якщо після шести місяців безперервної роботи працівник звільняється він має право на відпустку тривалістю в 1/12 частину річної відпустки, помноженій на число фактично відпрацьованих повних місяців, тобто робітник має право на дванадцятую частину щорічної відпустки за кожен повний місяць роботи по найму.

Особливістю законодавства Німеччини є те що, роботодавець зобов'язаний вручити робітнику свідоцтво про надання відпустки.

Працівник, за законодавством Німеччини, має право всі дні відпустки використовувати зразу, або за необхідності може ділити свою відпустку на частини, але одна з них обов'язково має бути не менше 12 днів.

Закон ФРН «Про відпустки» закріплює, що відпустка повинна надаватись і братись працівником. Відпустка може переноситись на інший рік, лише за виробничої необхідності, або по іншим вагомим причинам, на які посилається працівник. Відпустка, яка не була використана працівником протягом попереднього року повинна бути взята ним протягом трьох місяців наступного року.

Якщо відпустка не може бути надана по причині закінчення роботи, вона відшкодовується працівнику.

Передбачено, що під час своєї відпустки працівник не може виконувати роботу, що суперечить меті його основної сфери діяльності.

Окремим розділом Закону ФРН від 1963 року регулюються питання захворювання працівника під час відпустки. Зокрема, якщо працівник під час відпустки захворіє, то підтверджені медичним свідоцтвом дні непрацездатності на чергову відпустку не зараховуються.

Відпускне відшкодування вираховується згідно із середнім заробітком, який працівник отримав впродовж останніх 13 тижнів до початку відпустки, за винятком додатково сплачених понаднормових робіт заробітку. При підвищенні заробітку, який входить в період розрахунку відпустки, треба виходити з підвищеного заробітку.

Відповідно до п.2. с.31 Хартії основних прав Європейського Союзу кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу і право на щоденний та щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку [6]. Час відпочинку у праві ЄС визначається, головним чином, через обмеження робочого часу [5, с. 35].



Законодавство ФРН забороняє в принципі звільнення з ініціативи роботодавця у період перебування у відпустці. Проте з цього правила встановлено виняток. Згідно з рішенням Федерального суду в трудових справах ФРН роботодавець вправі застосовувати рішення про звільнення працівника, який перебуває у відпустці, і надіслати йому повідомлення про це. Таке повідомлення має силу, навіть якщо працівник поїхав відпочивати, але залишив заяву на пошті про передачу йому кореспонденції.

Цікавим є те, що, на жаль, не такі вже рідкісні випадки, коли працівник, «спонтанно» пропустивши декілька робочих днів, намагається домовитися з керівником про те, щоб заднім числом зарахувати пропущені дні в якості відпустки. Але, у рідкісних випадках працедавці «бувають такі люб'язні» та задовольняють прохання робітника. У переважній більшості випадків – це неминучий ризик суворого попередження (*Abmahnung*) або звільнення. Натиск на ту обставину, що «у мене є право на відпустку» нічого не дає. Відпустка, надається працівнику лише з дозволу роботодавця. Не було дозволу – немає і відпустки.

До речі, походження слова *Urlaub* дуже характерне. Воно являється похідним від слова *erlauben* – дозволяти. В середні віки лицарі брали у своїх сюзеренів дозвіл на відсутність, щоб взяти участь в тій або іншій битві. Отриманий дозвіл називався *Urloup*. Від нього і пішов *Urlaub*. Так що нинішні працівники, які користуються правом на відпочинок – це «лицарі з дозволом» [7].

Особливістю відпустки у Німеччині є те, що вона повинна використовуватись відповідно до призначення. Тому законодавством заборонено працівникам виконувати будь-яку іншу оплачувану роботу під час відпустки. Іншою характерною рисою надання відпустки є те, що працівник повинен підшукати собі заміну на час відпустки та завершити всі незакінчені справи.

На практиці нерідко існують випадки, коли доводиться чути: мені дають на роботі певну кількість днів відпустки в рік. А скільки мені належить згідно із законом?

Знання законодавчих положень у Німеччині, звичайно, важливе для працівника. Відносно своєї відпустки незайве переконатися, що вона не коротше періоду, який зазначений у законі. Але фактично тривалість відпусток часто перевищує термін, який гарантує *Bundesurlaubsgesetz*. Передусім, важливо знати, що тривалість відпустки, вказана в законі, не є обов'язковою до виконання. Вона є мінімально гарантованою. Тому і сам закон називають ще *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer* (Закон про мінімальну відпустку для працівників).

Фактична відпустка не може бути меншою, ніж зазначено в законі, але вона може бути триваліше.

Що гарантує закон? Річна відпустка тривалістю 24 робочих дня. Причому застосована спеціальна норма відносно суботи, прирівняної теж до робочого дня. Таким чином, сумарна тривалість річної відпустки складається з чотирьох робочих тижнів, кожна по шість робочих днів. Скільки це дає фактично? Шістьма чотири – двадцять чотири та плюс чотири вихідних (оскільки суботи віднесені цим законом до робочих днів, то з кожного тижня до відпустки додається по одному робочому дню, а не по два).

У сумі – 28 днів.

Між тим, в індивідуальних трудових договорах бувають випадки, коли вказані інші відпускні параметри. До того ж безпосередньою основою для надання відпустки конкретному працівникові є саме трудовий договір. Тому треба детально знати його зміст.

Законом ФРН про охорону праці молоді від 23 січня 1976 р. передбачено щорічну оплачувану відпустку для підлітків до 15 років тривалістю 30 робочих днів, до 16 років – 27 робочих днів, до 18 років – 25 робочих днів.

Інститут відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами був розроблений відповідно до Конвенції МОП № 103 про охорону материнства 1952 року. У багатьох розвинених країнах цей інститут набув певної диференціації і доповнився іншими відпустками, пов'язаними із сімейними потребами. Так, «материнська відпустка» або відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є оплачуваною і надається у допологовий та післяпологовий період. Німецьким мамам гарантують збереження робочого місця до досягнення дитиною трьох років, але повністю оплачуються перші 14 тижнів.



За наявності високорозвиненого трудового законодавства важливу регулятивну функцію виконують колективні договори (особливо генеральні угоди між громадськими організаціями профспілок і підприємців) [2, с. 17].

Чому договір виявляється «головніше» за закон? Багато роботодавців надають відпустки на основі тарифних угод з профспілками. А цими угодами (Tarifverträge) передбачені пільгові (в порівнянні із законодавчо гарантованими мінімальними термінами) розрахунки тривалості відпустки. Діє так званий *Günstigkeitsprinzip*, принцип зручності. Це важливий аспект німецького трудового права, що об'єднує різні законодавчі і галузеві норми в найбільш зручну і вигідну для працівника форму.

Так, тарифна угода для громадської служби (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, або TVöD) встановлює 26-30 робочих днів відпустки. Фактична тривалість залежить від віку працівника. Молоді отримують 26 робочих днів в році, ну а, так би мовити, поважні – 30 днів.

У багатьох галузях тариф визначає тридцятиденні відпустки. Можлива наростаюча схема: в перші роки працівник отримує гарантовані законом 24 дні, але з виробленням певного стажу відпустка збільшується до 30 днів.

Мова, знову ж таки, про тридцять робочих днів, до яких додаються ще і вихідні. Причому може діяти інший, чим в BUrlG, розрахунок робочого тижня. Суботи можуть бути віднесені до вихідних днів, а не до робочих. Таким чином, за кожен тиждень додається по два вихідні дні. Тридцятиденна відпустка розраховується як шість тижнів по п'ять робочих днів плюс 12 вихідних.

За фактичною тривалістю трудових відпусток Німеччина займає одне з провідних місць у світі. Проте претензії на отримання «за раз» усієї річної відпустки нереальні. Зазвичай відпустки діляться на тижневі або двотижневі відрізки. Отримати черговий відрізок в певний час можна лише на підставі попередньої домовленості з роботодавцем. Роботодавець зовсім не зобов'язаний задовольняти будь-які прохання про чергову відпустку.

Так, в гарячий сезон (наприклад, літні або різдвяні шкільні канікули) більш менш тверді гарантії на надання відпустки мають лише працівники з дітьми шкільного віку.

При відробітку повного календарного року сумарна тривалість відпустки проста в численні. Повний рік – повне число днів для відпустки, вказаних в трудовому договорі. Чи використав ти його увесь впродовж року або частина невикористаних днів перейшла наступного року – це вже «складнощі». Багато роботодавців не дозволяють накопичувати «недовикористані» відпустки. Час, коли можна догуляти дні, що залишилися, обмежується першим кварталом майбутнього року.

Те, що недовикористане і за цей період, компенсується виплатою залишків відпускних грошей. Конкретні деталі – в трудовому договорі.

Проблеми можливі і у тому випадку, якщо працівник не відпрацював рік. З якого періоду у нього, наприклад, виникає право на трудову відпустку?

Загалом, таке право з'являється після закінчення перших шести місяців роботи (§4 BUrlG). І тільки у тому випадку, якщо у найближчий час робітника не буде звільнено. Якщо працівника звільнено до відробітку повного року, відпустка розраховується пропорційно відпрацьованому періоду, як відповідна частина річної відпустки. Під поняттям «повний» мається на увазі не календарний рік, а фактичний: 12 місяців. Простий приклад: відпрацював 9 місяців, тобто три чверті року, – отримуєш три чверті річної відпустки.

Так само розраховується відпустка, якщо працівник не відпрацював шести місяців. А може вийти так, що працівника звільняють до закінчення шестимісячного терміну, – свою «напрацьовану» відпустку він повинен в цьому випадку відгуляти до звільнення. Тривалість відпустки в перші півроку встановлюється з розрахунку одна дванадцята річної відпустки за кожен повністю відпрацьований місяць (§5 BUrlG).

Цікавим є питання оплати. Загальні принципи нарахування відпускних також визначені в Bundesurlaubsgesetz. Відпускні дорівнюють середньому заробітку за останні 13 тижнів перед початком відпустки, помноженому на число відпускних днів. У денний заробіток не включається сплачені години переробки (§11 Abs. 1 BUrlG).



Але в тих або інших галузях, які використовують тарифні угоди, можуть діяти і спрощені схеми оплати. Так, при фіксованій оплаті робочого часу і стабільній кількості робочих днів на робочому тижні працівник отримує за відпускний тиждень стандартну зарплату, а у кінці року може бути нараховані якісь додаткові кошти, тобто «бонуси» («Urlaubsgeld») незалежно від фактичного числа використаних або недовикористаних відпускних днів.

Але, так або інакше, відпускні приблизно дорівнюють заробітку за відповідний період.

Висновки. Палітра відпусток, що практикуються в Німеччині, широка. Вона навіть ширше за визначення, закладені в Bundesurlaubsgesetz. Наприклад, неповнолітні працівники користуються правом відпустки (25-30 днів, залежно від віку), що обчислюється на підставі §19 Закону про захист праці молоді (Jugendarbeitsschutzgesetzes) [8].

Деякі категорії працівників, не лише молодь, мають за певних умов право на освітні відпустки. Батьки мають право на декілька видів відпусток: материнські, виховні. Бувають і особливі відпустки, право на які визначене Цивільним кодексом (Bürgerliches Gesetzbuch). Бувають так звані виборчі відпустки. Бувають академічні відпустки тривалістю один рік, що потішно називаються «суботніми» (Sabbatical).

Актуальним на сьогоднішній день питання про ведення в країні відпусток по догляду за онуками. Якщо німецькі бабусі й дідуся побажають наглядати за онуками, слід дати їм можливість іти в трирічну відпустку, наголошують німецькі політики. Правда, жодної додаткової фінансової допомоги надавати не планується.

Крім того, пропонується дозволити використовувати відпустку частинами: два роки можна буде «відкласти на потім» і скористатися ними в будь-який час до досягнення онуком 14-річного віку [9].

На сьогодні працюючі громадяни ФРН можуть піти у відпустку по догляду за онуками, тільки якщо один з батьків дитини є неповнолітнім, а сама дитина проживає з бабусяю й дідусям, а також якщо батько дитини свого часу був змушений залишити навчання, а зараз хоче його продовжити й здобути освіту.

Список використаних джерел:

1. Договор о Европейском Союзе (в редакции Лиссабонского договора) / Право Европейского Союза [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://eulaw.ru/treatias/teu/>
2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Изд. группа «НОРМА – ИНФА», 1998. – 263 с.
3. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишевої Трудове право України. – К. : Знання, 2000.
4. Ризаева А.Р. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: автореф. дис. канд. юр. наук : 12.00.10 / Афаг Рамиз кызы Ризаева; Моск. Гос.институт международ.отношений МИД РФ. – М., 2009. – 31 с.
5. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы/программа Европейского Союза Europe Aid/ – V. : Издательство «Права человека», 2005. – 98 с.
6. Хартія основних прав Європейського Союзу. Ніцца, 7 грудня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступа : www.zakon.rada.gov.ua.
7. Mengel H.-J. Gesetzgebung und Verfahren. Ein Beitrag zur Empirie und Theorie der Gesetzgebungsprozess im foederalen Verfassungsstaat. – Berlin, 1997.
8. Wank R. Die Auslegung von Gesetzen. – Köln, 2008.
9. [Електронний ресурс]. – Режим доступа : http://www.jcnews.ru/news/v_germanii_sobirayutsya_prinyat_zakon_ob_otpuske_po_uhodu_za_vnukami/15515.

