

# C. Podstawowe regulacje niemieckiego prawa pracy

## I. Indywidualne prawo pracy

### 1. Pojęcie pracownika

W celu określenia zakresu praw i obowiązków osoby zatrudnionej musimy na wstępie ustalić, czy dana osoba jest zatrudniona jako **pracownik** w rozumieniu prawa niemieckiego.

Pod pojęciem 'pracownik' rozumie się osobę:

- a) wykonującą pracę,
- b) w służbie pracodawcy, tj. podlegającą poleceniom służbowym,
- c) na podstawie umowy cywilno-prawnej.

O pracowniku możemy mówić tylko wtedy, jeżeli jest on co do wykonywania pracy osobiście uzależniony od pracodawcy. Jest to jedno z najważniejszych kryteriów. Pracodawca sam decyduje, w jakich godzinach (np. od 8:00 do 16:00) pracownik ma pracować, jakie konkretne czynności ma wykonywać oraz w jaki sposób.

Jeżeli osoba zatrudniona sama może o tym decydować, to wskazuje to na fakt, iż nie mamy do czynienia z pracownikiem, lecz z osobą prowadzącą samodzielną działalność gospodarczą.

**Pracownik musi podlegać poleceniom służbowym pracodawcy odnośnie do godzin pracy, miejsca oraz sposobu jej wykonywania.**

Celem umowy o pracę nie jest wykonanie jakiegoś konkretnego dzieła, lecz samo wykonywanie pracy jako czynność. Jeżeli zatem jest ustalone w umowie, iż osoba zatrudniona ma np. napisać jakiś konkretny program komputerowy, książkę czy artykuł za pewną ustaloną kwotę, to wskazuje to na umowę o dzieło, nie zaś na umowę o pracę. Przepisy niemieckiego prawa pracy nie znajdują zastosowania w przypadku osób zatrudnianych na mocy takiej umowy.

**Przykład:**

*Pan Kowalski ustalił ze spółką Beta GmbH, iż napisze dla nich specjalny program komputerowy do rejestracji czasu pracy jej pracowników. Strony ustalają czas na wykonanie tej usługi do 30.08.2011 oraz wynagrodzenie w wysokości 10.000 EUR.*

*Mamy tutaj do czynienia z umową o dzieło. Pan Kowalski jest zobowiązany umownie do przedłożenia spółce Beta GmbH uzgodnionego programu komputerowego, czyli konkretnego dzieła.*

Z uwagi na fakt, że w niemieckim prawie pracy istnieją bardzo daleko idące zapisy służące ochronie pracowników, niektórzy pracodawcy próbują skonstruować umowę z pracownikiem w taki sposób, by sam charakter pisemnej umowy wskazywał na umowę o dzieło (niem. Werkvertrag) lub umowę o świadczenie usług (niem. Dienstvertrag), mimo że w rzeczywistości osoba zatrudniona wykonuje swą pracę jako pracownik. W takim przypadku decydującym kryterium nie jest sama treść umowy, lecz to, jak wygląda stosunek zatrudnienia w rzeczywistości.

**Decydująca nie jest treść podpisanej umowy, lecz jej rzeczywiste wykonywanie.**

Niemieckie prawo pracy przewiduje pewne wyjątki dotyczące ochrony pracowników. Niektóre regulacje ochronne nie znajdują zastosowania w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na wyższych szczeblach i pełniących funkcje pracodawcy, jak np. członek zarządu spółki, kierownik zakładu pracy mający prawo do zwalniania i zatrudniania pracowników lub prokurent.

## **2. Powstanie stosunku pracy**

### **a) Najważniejsze rodzaje umowy o pracę**

Pracodawca może z pracownikiem zawrzeć następujące rodzaje umowy o pracę:

**aa)** umowę na czas nieokreślony,

**bb)** umowę na czas określony (np. na okres 3 miesięcy lub na nieustalony jeszcze okres wykonania specyficznej pracy)

**Przykład:**

*Pan Kowalski zostaje zatrudniony przez Spółkę Bau GmbH jako pracownik budowlany na okres budowy konkretnego biurowca we Frankfurcie nad Menem. Konkretnego terminu zakończenia budowy nie da się ustalić. W umowie o pracę strony nie podają zatem konkretnej daty zakończenia stosunku pracy. Stosunek pracy wygasa wraz z zakończeniem budowy biurowca.*

**cc)** umowę na okres próbny,

**dd)** umowę w ramach użyczenia pracowników (niem. Leiharbeitsverhältnis)

**ee)** umowę na niepełny etat.

**b) Prawo zadawania pytań przed podpisaniem umowy o pracę**

W ramach rozmów kwalifikacyjnych pracodawcy starają się ocenić, czy dana osoba będzie dla nich dobrym pracownikiem, czy też raczej pracownikiem stwarzającym problemy. Może to dotyczyć np. nadużywania alkoholu lub bardzo złego stanu zdrowia. Często niechętnie widziani są również pracownicy należący do związków zawodowych, czy też kobiety ciężarne, które niedługo będą zmuszone przerwać pracę na dłuższy okres czasu.

Pracownik stoi zatem niekiedy przed dylematem: odpowiedzieć na pytanie zgodnie z prawdą, wiedząc, iż przez to nie zostanie przyjęty do pracy, czy też okłamać pracodawcę.

W prawie niemieckim przewidziano stosowne regulacje na wypadek takiej sytuacji. Zawężają one w wybranych aspektach prawo pracodawcy do zadawania pytań i dają pracownikowi prawo do udzielania na pytania pracodawcy odpowiedzi niezgodnych z prawdą.

**Niedozwolone** są np. następujące pytania dotyczące:

- przynależności pracownika do związku zawodowego,
- orientacji seksualnej pracownika,
- uzależnienia od nikotyny,
- zamiaru posiadania dzieci,
- wyznania religijnego,
- stanu ciąży pracownicy,
- upośledzenia pracownika.

**Pracodawca nie ma prawa do zadawania pewnych pytań (zobacz powyżej). Jeżeli je zada, pracownik może bez obaw odpowiadać na nie w sposób niezgodny z prawdą.**

**Dozwolone** są natomiast min. pytania dotyczące:

- uzależnienia od alkoholu czy też narkotyków;
- choroby zakaźnej,
- wieku pracownika.

Na te pytania pracownik musi odpowiedzieć zgodnie z prawdą.

### **c) Umowa o pracę**

Do powstania stosunku pracy nie jest konieczne, by pracownik zawarł z pracodawcą pisemną umowę o pracę. Umowa taka może być zawarta również ustnie. Rzetelny pracodawca jednak zawsze przedłoży pracownikowi jeszcze przed rozpoczęciem pracy odpowiednią umowę na piśmie do podpisu.

Pracodawca zobowiązany jest ustawowo do spisania najważniejszych danych dotyczących stosunku pracy, tj. przede wszystkim:

- nazwiska/firmy i adresu pracodawcy,
- czasu rozpoczęcia pracy,
- miejsca pracy,
- krótkiej charakterystyki lub opisu czynności, jakie pracownik ma wykonać,
- wysokości wynagrodzenia oraz z czego ono się składa,
- czasu pracy (ilości godzin),
- okresu urlopu wypoczynkowego,
- terminów wypowiedzenia stosunku pracy,
- wskazówek odnośnie do układów zbiorowych pracy oraz porozumień pomiędzy pracodawcą a radą zakładową.

Dokument ten pracodawca musi podpisać i przedłożyć pracownikowi najpóźniej w przeciągu miesiąca od uzgodnionego rozpoczęcia stosunku pracy. W praktyce dokument ten zastępowany jest umową o pracę.

**W przypadku jeśli pracodawca nie chce zawrzeć z pracownikiem umowy pisemnej lub ciągle zwleka z jej sporządzeniem, radzimy pracownikom, by jak najszybciej zakończyli taki stosunek pracy. Nierzetelni pracodawcy nierzadko próbują zrobić wszystko, by nie płacić pracownikom należnych im wypłat.**

W odróżnieniu od polskich umów o pracę umowy niemieckie są zazwyczaj dość obszerne i zawierają średnio pomiędzy 5 a 15 stron. Nie należy się jednak tego obawiać. Jest to związane z elastycznym niemieckim prawem pracy, nie zaś ze złą wolą pracodawcy.

Od roku 2002 do regulacji zawartych w umowach o pracę zastosowanie znajdują przepisy o Ogólnych Warunkach Handlowych<sup>3</sup>. Tym samym podlegają one rygorystycznej kontroli ustawowej i sądowiczej. Pociąga to za sobą fakt, że nie wszystkie regulacje znajdujące się w umowie o pracę są ważne i muszą być przestrzegane. Mimo zmian w ustawie i orzecznictwie pracodawcy niejednokrotnie używają wzorów umów o pracę sporządzonych jeszcze przed 2002 rokiem. Przy takich umowach istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, iż niejedna niekorzystna dla pracownika regulacja jest niezgodna z ustawą i orzecznictwem, a co za tym idzie - nieskuteczna.

**Niekorzystne dla pracownika klauzule mogą być nieważne i tym samym nie jest on zobowiązany do ich przestrzegania<sup>4</sup>. W razie wątpliwości warto zasięgnąć porady w radzie zakładowej, związku zawodowym lub u adwokata.**

## **d) Zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia socjalnego**

### **aa) Obowiązki pracodawcy**

Zatrudnienie pracownika pociąga za sobą obowiązek pracodawcy do natychmiastowego zarejestrowania pracownika we właściwej kasie chorych. Do tej kasy odprowadzane są składki z tytułu ubezpieczenia socjalnego. Do ubezpieczenia socjalnego zalicza się:

- ubezpieczenie emerytalne (niem. Rentenversicherung),
- ubezpieczenie chorobowe (niem. Krankenversicherung),
- ubezpieczenie na wypadek konieczności sprawowania opieki (niem. Pflegeversicherung),
- ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (niem. Arbeitslosenversicherung)

### **bb) Obowiązki pracownika**

Aby umożliwić pracodawcy dopełnienie obowiązków zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia socjalnego, pracownik musi przedstawić pracodawcy konieczne

<sup>3</sup> Chodzi tutaj o przepisy kontrolujące ważność regulacji stosowanych przez większość firm m.in. w ramach umów z konsumentami i najczęściej napisanych „drobnym druczkiem”.

<sup>4</sup> Nieważne klauzule często spotyka się przy regulacjach dotyczących terminów prekluzyjnych, kar umownych, odstąpienia lub dobrowolności do zapłaty gratyfikacji.

dokumenty i udostępnić odpowiednie informacje. Do nich zaliczają się przede wszystkim:

- karta podatkowa (niem. Lohnsteuerkarte), lub zaświadczenie zastępcze wydawane przez właściwy Urząd Skarbowy<sup>5</sup>;
- zaświadczenie poprzedniego pracodawcy, w jakim wymiarze pracownik wykorzystał już w danym roku kalendarzowym swój urlop wypoczynkowy;
- karta ubezpieczenia socjalnego (niem. Sozialversicherungsausweis), o ile pracownik taką posiada;
- paszport lub dowód osobisty.

Przedłożenie paszportu lub dowodu wiąże się również z tym, iż pracodawca musi mieć możliwość sprawdzenia, czy dany pracownik podlega obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę/zezwolenia na pobyt, czy też jest z tego obowiązku zwolniony.

### **3. Podstawowe obowiązki pracodawcy w ramach istniejącego stosunku pracy**

#### **a) Wypłata wynagrodzenia**

Najważniejszym obowiązkiem pracodawcy w ramach istniejącego stosunku pracy jest wypłata wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia, jak i termin wypłaty są najczęściej uregulowane w samej umowie o pracę. Zazwyczaj wynagrodzenie wypłacane jest 15-go (rzadziej) lub też pod koniec bieżącego miesiąca.

Jeżeli pracodawca jak i pracownik podlegają zapisom układu zbiorowego pracy, niem. Tarifvertrag (co do układów zbiorowych pracy zobacz poniżej punkt C. II.2), to regulacje dotyczące wypłaty, w tym jej wysokość, mogą się znaleźć w tychże układach.

Prawo niemieckie nie przewiduje **ustawowego** minimalnego wynagrodzenia dla pracownika. Pracodawca i pracownik mogą zatem w miarę dowolnie ustalać wysokość wypłaty, o ile nie obowiązuje ich układ zbiorowy pracy regulujący wysokość wynagrodzenia.

Jednak nawet w przypadkach, kiedy nie obowiązują żadne konkretne regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia, ustalone wynagrodzenie **nie może być zbyt niskie**.

---

<sup>5</sup> Patrz akapit B.2. oraz akapit E.II.1 b).

Ustalenie zbyt niskiego wynagrodzenia może doprowadzić do nieważności porozumienia o wynagrodzeniu. W takich wypadkach pracownikowi należy się wynagrodzenie, jakie zazwyczaj płacone jest porównywalnemu pracownikowi w danym regionie<sup>6</sup>.

Niemieckie sądy pracy zazwyczaj przyjmują, iż ustalone wynagrodzenie nie powinno być niższe, niż **2/3 wynagrodzenia** ustalonego we **właściwych układach zbiorowych pracy**<sup>7</sup>. Nie jest to jednak granica bezwzględna. Sądy rozpatrują każdy przypadek z osobna i biorą m.in. pod uwagę, czy pracodawca wykorzystał trudną sytuację pracownika, która zmusiła go do przyjęcia tak niskiego wynagrodzenia.

**Jeżeli pracownik uważa, iż jego wynagrodzenie jest dużo niższe niż wynagrodzenie, jakie zazwyczaj płacone jest porównywalnemu pracownikowi w danym regionie, np. jest niższe niż 2/3 wynagrodzenia ustalonego we właściwych układach zbiorowych pracy, radzimy zasięgnąć porady prawnej. Porozumienie o wynagrodzeniu może być nieważne i tym samym pracownikowi może przysługiwać wyższe wynagrodzenie.**

## **b) Wynagrodzenie za nadgodziny, pracę w święta i niedziele oraz w godzinach nocnych**

Często zdarza się, że pracownik zobowiązany jest okazjnie do świadczenia pracy poza zwykłym czasem pracy, w ramach nadgodzin lub w dni ustawowo wolne od pracy, w niedziele lub w godzinach nocnych. W takich przypadkach nasuwa się pytanie, czy przysługuje mu za ten czas dodatek do wynagrodzenia zasadniczego.

Niemieckie prawo pracy nie przewiduje **żadnych dodatków** do wynagrodzenia **z tytułu przepracowanych nadgodzin**. Pracodawca musi wprawdzie zasadniczo wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny, jednak bez jakichkolwiek dodatków.

Obowiązek wypłacenia dodatków za nadgodziny może wynikać jednak z umowy o pracę lub, co częściej spotykane, z układu zbiorowego pracy<sup>8</sup>. W pojedynczych

<sup>6</sup> Sądy zazwyczaj stosują wysokość wynagrodzenia ustaloną we właściwych układach zbiorowych pracy.

<sup>7</sup> Z punktu widzenia pracownika problematyczne są przypadki, jeżeli nie istnieją umowy taryfowe, na które pracownik może się powołać. W takiej sytuacji często trudno jest przedstawić i udowodnić wysokość wynagrodzenia, jakie zazwyczaj płacone jest porównywalnemu pracownikowi w danym regionie.

<sup>8</sup> W umowach taryfowych najczęściej spotyka się uregulowania, iż za przepracowane nadgodziny przysługuje pracownikowi dodatek do wynagrodzenia w wysokości 25 %, a za pracę w niedziele i święta w wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

przypadkach można znaleźć odpowiednie uregulowania również w porozumieniach zawartych pomiędzy pracodawcą a radą zakładową.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku świadczenia pracy w dni **ustawowo wolne od pracy**, w **niedziele** oraz w **godzinach nocnych**. Również w tych wypadkach zasadniczo **nie istnieje** żaden obowiązek pracodawcy do płacenia **dotatku do wynagrodzenia**.

**Wyjątek** stanowią tzw. **pracownicy nocni** (niem. Nachtarbeitnehmer). Są to pracownicy:

**aa)** którzy **zgodnie z umową** o pracę pracują w systemie zmianowym **zazwyczaj** w nocy.

Chodzi tutaj zatem o pracowników pracujących w systemie 3-zmianowym i wykonujących pracę w niemałym zakresie również w nocy.

lub

**bb)** którzy **rzeczywiście** wykonują pracę w nocy przez co najmniej **48 dni w roku** kalendarzowym.

Powyższa regulacja obejmuje więc również pracowników, którzy nie pracują w systemie zmianowym, lecz rzeczywiście, choć raczej sporadycznie, wykonują swoją pracę również w nocy.

Jako pracę w nocy zalicza się czas pracy obejmujący przynajmniej dwie godziny przypadające na okres pomiędzy godziną 23.00 a 6.00 rano.

Zgodnie z przepisami niemieckiego prawa pracodawca musi zrekompensować **pracownikowi nocnemu** pracę w porze nocnej poprzez udzielenie stosownej liczby **dni wolnych** lub wypłatę stosownego **dotatku do wynagrodzenia zasadniczego**. Decyzja co do wyboru opcji leży w gestii pracodawcy. Sama ustawa nie konkretyzuje, co jest stosowne. W zależności od konkretnej sytuacji wysokość kompensaty może być znacznie zróżnicowana.

### **c) Obowiązek faktycznego zatrudnienia pracownika**

Pracodawca ma obowiązek **faktycznego** zatrudnienia pracownika zgodnie z zapisami umownymi. Innymi słowy, pracownik ma prawo żądać, by pracodawca przydzielił mu odpowiednie stanowisko pracy.

#### d) Obowiązek dbałości pracodawcy o dobro pracownika

Pracodawca ma również obowiązek dbania o dobro pracownika (niem. Fürsorgepflicht). Wiąże się z tym m.in. obowiązek pieczy nad rzeczami pracownika znajdującymi się w zakładzie pracy (np. ubranie, portfel z dokumentami, auto), różnorodne obowiązki przekazywania pracownikowi informacji dotyczących miejsca oraz stosunku pracy, czy też zakaz karania pracownika za to, iż dochodzi on należnych mu praw.

#### e) Terminy prekluzyjne/terminy utraty roszczeń (niem. Verfallfristen lub niem. Ausschlussfristen)

Na jeden bardzo ważny aspekt w niemieckim prawie pracy radzimy zwrócić szczególną uwagę. W umowach o pracę oraz w układach zbiorowych pracy często zawierane są klauzule dotyczące terminów, w przeciągu których pracownik winien dochodzić swoich roszczeń z tytułu stosunku pracy, aby nie doszło do ich utraty. Są to tzw. „Verfallfristen” oraz „Ausschlussfristen”, czyli **terminy prekluzyjne** lub **terminy utraty roszczeń**.

W praktyce mamy do czynienia z dwoma rodzajami klauzul prekluzyjnych:

- klauzule jednofazowe oraz
- klauzule dwufazowe

Klauzule jednofazowe stanowią, iż pracownik musi dochodzić swoich roszczeń wobec pracodawcy, zazwyczaj na piśmie, lub też sądownie w przeciągu konkretnie ustalonego terminu.

Klauzule dwufazowe stanowią, iż w **pierwszej fazie** pracownik musi zgłosić swoje roszczenia **wobec pracodawcy**, najczęściej na piśmie, w przeciągu wyznaczonego terminu. Jeżeli pracodawca odmówi spełnienia roszczenia lub nie ustosunkuje się do żądania pracownika, wtedy pracownik musi w **drugiej fazie** dochodzić roszczenia **sądownie** w przeciągu następnego konkretnie ustalonego terminu. Jeżeli pracownik nie dotrzyma **jednego z tych terminów**, następuje **utrata** danego roszczenia.

#### **Przykład:**

*Pan Kowalski jest zatrudniony w Bau GmbH od 01.05.2011. W umowie o pracę znajduje się regulacja, iż roszczeń z tytułu stosunku pracy należy dochodzić wobec drugiej strony w formie pisemnej w przeciągu 3 miesięcy od upływu terminu ich wymagalności, a następnie w przeciągu dalszych 3 miesięcy na drodze sądowej. Niezastosowanie się do powyższego wymogu skutkuje utratą roszczeń. W miesiącu sierpniu 2011 r. pan Kowalski wykonał większą ilość nadgodzin, za które pracodawca nie wypłacił*

*mu wynagrodzenia. Pan Kowalski po otrzymaniu rozliczenia za ten miesiąc najpierw dopytywał się ustnie, dlaczego Bau GmbH nie wypłaciła mu wynagrodzenia również za przepracowane nadgodziny, a następnie, jeszcze we wrześniu 2011 r., zgłosił swoje roszczenia wobec pracodawcy na piśmie. W październiku 2011 r. Bau GmbH odmówiła zapłaty nadgodzin uzasadniając to tym, iż za nadgodziny generalnie nie płaci wynagrodzenia. Z obawy o utratę pracy pan Kowalski wstępnie wstrzymał się z dochodzeniem swoich roszczeń sędownie. Pod koniec kwietnia 2012 r. pan Kowalski otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy. W maju 2012 pan Kowalski zdecydował się zrobić „generalne rozliczenie” z Bau GmbH i dochodzić swoich roszczeń o zapłatę nadgodzin na drodze sądowej.*

*Sąd pracy odrzucił roszczenie pana Kowalskiego o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny za miesiąc sierpień 2011 r. Pan Kowalski dotrzymał wprowadzone terminu zgłoszenia swoich roszczeń w pierwszej fazie: zgłosił je wobec Bau GmbH na piśmie w przeciagu 3 miesięcy od upływu terminu ich wymagalności. Nie dotrzymał on jednak terminu dochodzenia roszczeń w drugiej fazie, gdyż nie dochodził ich sędownie w przeciagu 3 miesięcy od odrzucenia żądania zapłaty przez Bau GmbH.*

Powyższy przykład pokazuje nam jak ważne jest, by pracownik na czas dochodził swoich roszczeń.

Nie wszystkie klauzule tego rodzaju są ważne. Należy zwrócić uwagę zwłaszcza na poniższe aspekty:

- Aby takie klauzule były ważne, muszą one zasadniczo dotyczyć dochodzenia roszczeń zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Nie mogą one zatem być sformułowane jednostronnie na niekorzyść pracownika.
- Pracodawca nie może również dowolnie określać długości tych terminów. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem Federalnego Sądu Pracy terminy te nie mogą być krótsze niż 3 miesiące. W przypadku klauzul dwufazowych termin dochodzenia roszczeń w **każdej fazie** nie może być krótszy niż 3 miesiące.
- Klauzule muszą również regulować, że bieg terminów rozpoczyna się wraz z upływem terminu wymagalności danego roszczenia, a nie np. z chwilą zakończenia stosunku pracy.

**Jeżeli pracownik nie dotrzyma terminów prekluzyjnych określonych w tzw. „Verfallfristen” lub „Ausschlussfristen”, wtedy roszczenie bezzwrotnie przepada (!).**

Dla pracowników oznacza to:

- jeżeli pracownik uważa, że ma roszczenie wobec pracodawcy, musi sprawdzić w umowie o pracę lub w układzie zbiorowym pracy, czy zawierają one w/w klauzule,

**Pracodawca zobowiązany jest do poinformowania pracownika, że w stosunku pracy zastosowanie znajduje układ zbiorowy pracy (niem. Tarifvertrag). Odpowiednie wskazówki znajdują się często w samych umowach o pracę.**

- następnie należy dochodzić przedmiotowych roszczeń w przeciągu wyznaczonych w tych klauzulach terminów,
- w przypadku konieczności zgłoszenia roszczeń wobec pracodawcy należy dokonać tego zgodnie z ustaloną w klauzuli formą, tj. zazwyczaj na piśmie, oraz jak najdokładniej sprecyzować swoje roszczenia. Przy roszczeniach pieniężnych należy zatem podać również ich wysokość.

#### **4. Podstawowe obowiązki pracownika w ramach istniejącego stosunku pracy**

##### **a) Obowiązek świadczenia pracy**

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest obowiązek świadczenia ustalonej pracy. Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę **osobiście**. Nie może on zatem powierzyć wykonania swej pracy koledze, czy też znajomemu, aby samemu zająć się w tym czasie jakimiś sprawami osobistymi.

Warto zauważyć, że pracownik zobowiązany jest do wykonywania przewidzianej umownie pracy w taki sposób, w jaki potrafi ją wykonać. Dotyczy to nie tylko jakości pracy, lecz również tempa jej wykonywania.

##### **b) Obowiązek uwzględnienia interesów pracodawcy, obowiązek lojalności**

Stosunek pracy nakłada na pracownika również inne obowiązki. Należą do nich m.in. obowiązek ochrony majątku pracodawcy, przede wszystkim staranne obchodzenie się z narzędziami pracy, obowiązek zachowania spokoju i porządku w zakładzie

pracy, obowiązek dyskrecji, zakaz prowadzenia konkurencyjnej działalności w trakcie obowiązywania stosunku pracy.

## 5. Ciągłość wypłaty wynagrodzenia

W niemieckim prawie pracy istnieje zasadnicza reguła, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie tylko za rzeczywiście przepracowany czas pracy. Za godziny nieprzepracowane pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia. Od tej zasady mamy jednak kilka wyjątków. Do najważniejszych z nich należą:

### a) Ciągłość wypłaty wynagrodzenia w wypadku choroby

Zgodnie z niemieckim prawem pracy pracownikowi przysługuje roszczenie do wypłaty za czas, w którym nie mógł świadczyć pracy z powodu choroby.

Aby to roszczenie powstało, muszą być spełnione następujące przesłanki:

**aa)** pracownik musi być zatrudniony u danego pracodawcy przez okres **dłuższy niż 4 tygodnie**.

#### **Przykład:**

*Pan Kowalski rozpoczął pracę w Spółce Bau GmbH dnia 01.05.2011. W dniu 20.05.2011 pan Kowalski zachorował i nie był w stanie świadczyć pracy aż do dnia 27.05.2011.*

*Za okres od 20.05. do 27.05. nie przysługuje panu Kowalskiemu wobec Spółki Bau GmbH prawo do ciągłości wypłaty z powodu choroby. Zatrudnienie pana Kowalskiego w tej spółce nie przekroczyło bowiem jeszcze wówczas 4 tygodni. Za ten okres przysługuje panu Kowalskiemu jedynie prawo do otrzymania zasiłku chorobowego (niem. Krankengeld), który wypłacany jest przez kasę chorych. Jest on jednak niższy i wynosi obecnie 70 % wysokości wynagrodzenia.*

**bb)** niezdolność do pracy musi być **spowodowana chorobą**.

Niezdolność do pracy z powodu choroby najczęściej poświadczana jest zwolnieniem lekarskim (niem. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Należy przy tym pamiętać, że pracownik musi być **niezdolny do pracy** z powodu poświadczonej przez lekarza choroby. Nie wystarczy sam fakt zaistnienia jakiegokolwiek choroby.

**cc)** Powstanie choroby musi być **niezawinione** przez pracownika.

Jako zawinione mogą być zakwalifikowane np. obrażenia spowodowane bójką, obrażenia powstałe w wyniku wypadków drogowych spowodowanych nadużyciem alkoholu lub wynikłe z niezapięcia pasów bezpieczeństwa, obrażenia spowodowane nieprzestrzeganiem przepisów bhp podczas wykonywania pracy.

**Przykład:**

*Pan Kowalski jest zatrudniony w Spółce Bau GmbH od dnia 01.05.2011 r. W połowie września tego roku pan Kowalski spowodował wypadek drogowy i był do końca października niezdolny do wykonywania pracy. Powodem wypadku było nadużycie alkoholu przez pana Kowalskiego.*

*Pomimo tego, że okres zatrudnienia w Bau GmbH przekroczył już 4 tygodnie, panu Kowalskiemu nie przysługuje wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy spowodowany obrażeniami powstałymi w wyniku wypadku drogowego. Powodem tego jest fakt, że pan Kowalski sam doprowadził do utraty zdolności do pracy, gdyż spowodował wypadek w wyniku nadużycia alkoholu.*

**Wysokość wynagrodzenia** w okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zasadniczo nie ulega zmianie. Wynosi zatem **100 %**.

Pracodawca jest zobowiązany do płacenia wypłaty w czasie choroby przez okres **maksymalnie 6 tygodni (42 dni kalendarzowe)**. Jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy przez dłuższy okres czasu, to po upływie 6 tygodni obowiązek wypłaty wynagrodzenia przejmuje od pracodawcy kasa chorych wypłacając pracownikowi zasiłek chorobowy. Jest on jednak niższy niż wynagrodzenie.

Wspomniany wyżej okres 6 tygodni dotyczy tylko ciągłości wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy spowodowanej **tą samą** chorobą. Jeżeli pracownik będzie ponownie niezdolny do pracy, tym razem jednak z powodu innej choroby, to okres 6 tygodni liczony jest od nowa.

**Przykład:**

*Pan Kowalski był niezdolny do pracy z powodu grypy w okresie od dnia 01.06.2011 do dnia 01.07.2011 i następnie od dnia 01.08.2011 do dnia 01.09.2011 tym razem z powodu innej choroby.*

*Za obydwa te okresy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, pomimo że - sumarycznie - był on niezdolny do pracy przez więcej niż 6 tygodni. Mamy tutaj jednak do czynienia z niezdolnością do pracy spowodowaną dwoma różnymi chorobami. Dla każdej z nich okres 6 tygodni liczony jest osobno.*

## b) Dni ustawowo wolne od pracy

Pracownikowi przysługuje prawo do wypłaty wynagrodzenia również za dni pracy, które wypadły z powodu ustawowego dnia świątecznego.

## c) Przejściowa przeszkoda w świadczeniu pracy

Pracownik nie traci prawa do wypłaty również wtedy, jeżeli:

- aa) z powodów osobistych,
- bb) w sposób przez siebie niezawiniony,
- cc) przez proporcjonalnie krótki okres czasu, nie jest w stanie wykonywać pracy.

Ta regulacja prawna może znaleźć zastosowanie przede wszystkim w takich przypadkach jak: kościelny ślub pracownika, narodziny potomstwa, przeprowadzka, przypadek śmierci w rodzinie, konieczność opieki nad członkiem rodziny.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że w umowach o pracę mogą znaleźć się regulacje wykluczające w/w zapis, co jest prawnie dozwolone.

**W razie wystąpienia wskazanych powyżej przypadków pracownik powinien sprawdzić, czy w umowie o pracę znajdują się regulacje, które wykluczają dochodzenie roszczenia o wypłatę. Odpowiednie regulacje mogą znajdować się również w układach zbiorowych pracy (niem. Tarifverträge).**

Należy pamiętać, że pracownik musi **odpowiednio wcześniej** lub też, jeżeli nie jest to możliwe, **bezwzględnie poinformować pracodawcę** o tym, że nie jest w stanie wykonywać pracy.