

## 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, **bezzwłocznie poinformować pracodawcę** o tym, że nie jest w stanie wykonywać pracy.

## 6. Urlop

Bardzo ważnym aspektem w niemieckim prawie pracy są regulacje dotyczące urlopu wypoczynkowego.

## a) Wymiar urlopu

Prawo niemieckie przewiduje **minimalny** wymiar urlopu w wysokości **24 dni powszednich**. Jako dzień powszedni liczona jest również sobota, tak że pracownik ma prawo do przynajmniej **4 tygodni** urlopu w roku kalendarzowym.

**W praktyce** umowy o pracę lub umowy taryfowe przewidują najczęściej **dłuższy okres** urlopowy. Nierzadko wynosi on 25 dni roboczych w roku, czyli 5 tygodni, i sięga aż do 30 dni roboczych. 30 dni urlopu stanowi w praktyce raczej górną granicę.

Pracodawca zazwyczaj nie stosuje rozróżnienia wg wieku lub stażu pracowników. Dla wszystkich obowiązuje zatem zasadniczo ten sam wymiar urlopu.

## b) Prawo do urlopu

Warto zauważyć, że prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje dopiero **po upływie 6 miesięcy** trwania stosunku pracy.

### **Przykład:**

*Pan Kowalski rozpoczął pracę w Bau GmbH w dniu 01.05.2011.*

*Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje jednak dopiero od dnia 31.10.2011. Przed 31.10.2011 pracodawca nie ma obowiązku, by na życzenie pana Kowalskiego udzielić mu urlopu. Może się jednak przychylić do jego prośby i takiego urlopu udzielić. W tym okresie udzielenie urlopu uzależnione jest zatem od dobrej woli pracodawcy. W praktyce pracodawcy nierzadko zgadzają się na udzielenie pracownikom krótkich, kilkudniowych urlopów. Z uwagi na okres próbny, wynoszący zazwyczaj maksymalnie 6 miesięcy, rzadko jednak zdarza się, aby pracodawca udzielił dłuższego urlopu.*

W istniejącym stosunku pracy okres 6 miesięcy musi upłynąć **tylko raz**. Po upływie tego okresu w następnym roku kalendarzowym prawo do urlopu wypoczynkowego powstaje już z samym początkiem roku kalendarzowego.

### **Przykład:**

*W powyższym przypadku pan Kowalski kontynuuje swoją pracę w Bau GmbH. Prawo do urlopu wypoczynkowego na rok 2012 przysługuje mu już dniem 01.01.2012 r. Może on jednak ulec skróceniu, jeżeli pan Kowalski jeszcze w roku 2012 zakończy stosunek pracy z Bau GmbH.*

### c) Urlop częściowy (urlop w wymiarze proporcjonalnym)

Jak wygląda sytuacja prawna, jeżeli stosunek pracy zakończył się przed upływem okresu 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy?

Prawo niemieckie przewiduje w takim przypadku tzw. **urlop częściowy**, tzn. pracownikowi przysługuje **1/12** urlopu za każdy **pełny** przepracowany miesiąc. Mamy tutaj zatem do czynienia z urlopem w wymiarze proporcjonalnym.

#### **Przykład:**

*W powyższym przypadku pan Kowalski zakończył stosunek pracy w Bau GmbH z dniem 29.09.2010 roku.*

*Roszczenie do urlopu rocznego w wymiarze 24 dni nie przysługuje panu Kowalskiemu, gdyż nie przepracował on w Bau GmbH jeszcze pełnych 6 miesięcy. Ma on zatem prawo jedynie do urlopu w wymiarze proporcjonalnym w wysokości 4/12 urlopu rocznego. Za miesiąc wrzesień nie należy mu się urlop, gdyż nie przepracował go w pełni.*

Podobnie sytuacja wygląda, jeżeli:

**aa) do końca roku kalendarzowego** pracownik nie przepracował pełnych 6 miesięcy,

#### **Przykład:**

*Pan Kowalski rozpoczął pracę w Bau GmbH dopiero z dniem 01.10.2011 roku.*

*Do końca roku 2011 przepracuje zatem jedynie 3 miesiące. Tym samym przysługuje mu urlop częściowy w wysokości 3/12 urlopu rocznego.*

**bb)** oraz jeżeli stosunek pracy istnieje dłużej niż 6 miesięcy i zostanie zakończony **w pierwszej połowie** roku kalendarzowego.

#### **Przykład:**

*Pan Kowalski rozpoczął pracę w Bau GmbH z dniem 01.05.2011. Stosunek pracy zakończył się z dniem 15.05.2013 roku.*

*Za rok 2011 przysługuje Panu Kowalskiemu urlop roczny w pełnym wymiarze, gdyż stosunek pracy trwał w tym roku dłużej niż 6 miesięcy. Również za rok 2012 przysługuje mu urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze. Jako że w roku 2013 zakończył pracę w pierwszej połowie tegoż roku, ma prawo jedynie do urlopu częściowego w wysokości 4/12 urlopu rocznego.*

Jak wygląda sytuacja, gdy pracownik przepracował u danego pracodawcy pełne 6 miesięcy i zakończy stosunek pracy w drugiej połowie roku kalendarzowego? W takim przypadku pracownikowi przysługuje za ten rok kalendarzowy urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze.

**Przykład:**

*Pan Kowalski rozpoczął pracę w Bau GmbH z dniem 01.05.2011. W dniu 20.10.2012 stosunek pracy został zakończony.*

*Za rok 2012 przysługuje Panu Kowalskiemu pełny urlop roczny, pomimo iż nie przepracował go w pełni.*

**Wielu pracodawców wbrew prawu nie stosuje się do tej reguły. Często nie jest to spowodowane ich złą wolą, lecz tym, że regulacja ta nie jest im znana. Warto zatem powołać się na nią.**

Warto zwrócić uwagę na następującą kwestię:

Pracownik nabywa **prawo do pełnego** rocznego **urlopu** wypoczynkowego **tylko raz**. Jeżeli w danym roku otrzymał u pierwszego pracodawcy urlop, to czas ten zaliczany jest na jego poczet jego roszczenia urlopowego wobec kolejnego pracodawcy w tym samym roku kalendarzowym. Tym samym wykluczone jest nabycie podwójnego prawa do urlopu. W tym celu pracodawca wystawia pracownikowi **zaświadczenie**, w jakim wymiarze udzielił mu urlopu. Na podstawie tego zaświadczenia nowy pracodawca jest w stanie obliczyć, czy i w jakim wymiarze musi udzielić nowemu pracownikowi urlopu za rozpoczęty rok kalendarzowy.

**Przykład 1:**

*Pan Kowalski pracował w Bau GmbH w okresie od 01.05.2011 do 30.11.2011. W tym czasie wykorzystał cały urlop roczny w wymiarze 24 dni powszednich. Następnie z dniem 01.12.2011 rozpoczął pracę w Montage GmbH. U obu pracodawców obowiązuje wymiar urlopu w wysokości 24 dni powszednich.*

*Urlop roczny, który pan Kowalski wykorzystał podczas zatrudnienia w Bau GmbH (24 dni powszednie) zaliczane są na poczet jego roszczenia o urlop częściowy u pracodawcy Montage GmbH. W roku 2011 nie przysługuje mu zatem u nowego pracodawcy żaden urlop w wymiarze proporcjonalnym.*

**Przykład 2:**

*Pan Kowalski pracował w Bau GmbH w okresie od 01.05.2011 do 31.08.2012. W roku 2012 pracownik otrzymał urlop w wymiarze 20 dni powszednich. Następnie z dniem 01.09.2012 rozpoczął pracę w Montage GmbH. U obu pracodawców obowiązuje wymiar urlopu w wysokości 24 dni powszednich.*

*Miesiące przepracowane w 2012 roku u pierwszego pracodawcy odpowiadają rachunkowo urlopowi w wysokości 16 dni powszednich. 4 dni urlopu, które pan Kowalski wykorzystał dodatkowo ( $20 - 16 = 4$ ), zaliczane są na poczet jego roszczenia o urlop w wymiarze proporcjonalnym u pracodawcy Montage GmbH. W roku 2012 przysługuje mu u nowego pracodawcy zatem urlop w wymiarze proporcjonalnym wynoszący nie 8 dni ( $24 : 12 \times 4 = 8$ ), lecz jedynie 4 dni powszednie ( $8 - 4 = 4$ ).*

Nieco bardziej skomplikowane jest naliczanie urlopu, jeżeli u dotychczasowego i nowego pracodawcy istnieją różne wymiary urlopu. Z uwagi na ograniczoną objętość niniejszego opracowania nie jesteśmy w stanie przedstawić wszystkich możliwych wariantów.

#### **d) Udzielenie urlopu**

Urlopu **udziela pracodawca** zazwyczaj na złożone wcześniej podanie pracownika. Pracownik musi zatem poczekać na decyzję pracodawcy, kiedy otrzyma urlop. Przy podejmowaniu decyzji pracodawca zobowiązany jest wziąć pod uwagę życzenia pracownika. Może zaistnieć jednak sytuacja, gdy z uwagi na ważne interesy zakładowe lub życzenia innych uprzywilejowanych pracowników pracodawca będzie zmuszony udzielić pracownikowi urlopu w innym niż wnioskowany terminie.

Warto zauważyć, iż w Niemczech nie występują tzw. urlopy na żądanie.

**Pracownik musi poczekać na decyzję pracodawcy w sprawie udzielenia urlopu. Samowolne „wzięcie urlopu”, tj. niestawienie się do pracy, grozi zwolnieniem z pracy ze skutkiem natychmiastowym.**

Zgodnie z prawem niemieckim pracownik powinien otrzymać urlop w całości, tj. niepodzielony na części. Regulacja ta ma w praktyce jednak znikome znaczenie i zasadniczo nie jest przestrzegana ani przez pracowników, ani też przez pracodawców. Regułą jest, że pracownik wykorzystuje swój urlop roczny w częściach. Nawet otrzymanie urlopu jednodniowego nie stanowi zazwyczaj problemu.

### e) Urlop i choroba

Czasami zdarza się, że pracownik zachoruje w trakcie urlopu. Jeżeli jest to choroba, która uniemożliwiłaby mu pracę, to czas tej choroby nie jest zaliczany na poczet urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, że pracownik zachowuje nadal prawo do urlopu w takim wymiarze, w jakim był chory w trakcie urlopu.

To samo dotyczy przypadku, jeżeli pracownik zachorował przed urlopem i choroba trwa w trakcie ustalonego z pracodawcą okresu urlopu.

Ważne jest, by pracownik otrzymał zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy. Zaświadczenie to należy przedłożyć pracodawcy.

#### **Przykład:**

*Pan Kowalski uzgodnił z pracodawcą, że weźmie urlop w okresie od 15.10.2011 do 15.11.2011. Po rozpoczęciu urlopu pan Kowalski zachorował i z powodu tej choroby był niezdolny do świadczenia pracy pomiędzy 30.10.2011 a 15.11.2011.*

*Pomimo nieobecności w pracy pan Kowalski nie wykorzystał urlopu pomiędzy 30.10.2011 a 15.11.2011, gdyż był w tym czasie chory. Może on żądać otrzymania urlopu za te dni w późniejszym czasie. Pan Kowalski musi jednak przedłożyć swojemu pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy.*

### f) Utrata roszczenia

Pracodawca musi udzielić urlopu w bieżącym roku kalendarzowym. Przesunięcie na następny rok kalendarzowy jest jednak możliwe, o ile jest to konieczne **z powodów osobistych pracownika** lub **ważnych powodów zakładowych**. W takim wypadku urlop musi zostać udzielony do końca marca następnego roku kalendarzowego. **Po upływie tego okresu roszczenie urlopowe przepada (!).**

**Przykład:**

*Pan Kowalski zatrudniony jest w Bau GmbH od 01.05.2011. Do dnia 31.03.2012 nie złożył on podania o urlop za rok 2011.*

*Urlop ten bezzwrotnie przepadł. Pan Kowalski nie może już żądać od swojego pracodawcy, by go udzielił.*

Regulacja ta znajdowała zastosowanie w praktyce przede wszystkim w przypadkach, gdy pracownik nie był w stanie wziąć urlopu z powodu dłuższej choroby. Urlop tym samym przepadał. Sytuacja zmieniła się po ogłoszeniu decyzji Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 20.01.2009 r. W oparciu o nią również Federalny Sąd Pracy zmienił dotychczasową interpretację niemieckiego prawa (wyrok z dnia 24.03.2009 r.). W chwili obecnej **minimalny** urlop roczny, tj. 24 dni powszednie, nie przepada, jeżeli pracownik nie był w stanie go wziąć **z powodu choroby** do końca roku lub do końca marca roku następnego.

**Przykład:**

*W powyższym przykładzie pan Kowalski był w okresie od 15.11.2011 do 05.04.2012 niezdolny do pracy z powodu choroby.*

*Pomimo upływu okresu pierwszego kwartału 2012 r. urlop za rok 2011 nie przepadł. Pan Kowalski może nadal żądać jego udzielenia w roku 2012.*

Powyższe wyroki sądowe nie dotyczą jednak urlopu przekraczającego wymiar minimalny. Odnośnie do większego wymiaru urlopu zastosowanie znajdują nadal dotychczasowe regulacje prawne oraz ich dotychczasowa wykładnia.<sup>9</sup>

**Przykład:**

*Sytuacja jak powyżej. W Bau GmbH obowiązuje wymiar urlopu w wysokości 30 dni powszednich.*

*Roszczenie o urlop w wymiarze minimalnym, tj. 24 dni powszednich, nie przepadło. Przepadł natomiast urlop wykraczający poza urlop minimalny, tj. urlop w wymiarze 6 dni powszednich (30-24=6). Pan Kowalski zachował zatem prawo do urlopu wypoczynkowego za rok 2011 w wymiarze 24 dni powszednich, z którego może skorzystać w roku 2012.*

<sup>9</sup> Z umowy o pracę musi jednak jasno wynikać, iż strony rozróżniają pomiędzy urlopem minimalnym, a urlopem dodatkowym. W innym przypadku urlop dodatkowy jest traktowany na równi z urlopem minimalnym.

## g) Wynagrodzenie w czasie urlopu

W czasie urlopu pracownik otrzymuje nadal przysługujące mu wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia to średnia wynagrodzenia, jaką pracownik otrzymywał w okresie ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu z wyłączeniem wynagrodzenia z tytułu nadgodzin.

### **Przykład:**

*Pan Kowalski otrzymywał w Bau GmbH przez okres ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu średnie wynagrodzenie w wysokości 60 EUR brutto na dzień. Przez ostatnie 3 tygodnie przed urlopem z uwagi na pilne zlecenia przepracował również dużą liczbę nadgodzin. Wraz z nadgodzinami średnia jego zarobku w ostatnich 13 tygodniach przed urlopem wynosiła brutto 80 EUR na dzień.*

*Za każdy dzień urlopu pan Kowalski otrzyma jednak jedynie 60 EUR brutto. Wynagrodzenie z tytułu nadgodzin nie jest bowiem uwzględniane przy obliczaniu średniej wynagrodzenia za okres ostatnich 13 tygodni przed rozpoczęciem urlopu.*

## h) Ekwiwalent pieniężny zamiast urlopu (niem. **Urlaubsabgeltung**)

W przypadku jeżeli z powodu zakończenia stosunku pracy pracownik nie wykorzysta urlopu wypoczynkowego, pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego (niem. **Urlaubsabgeltung**).

## i) Dodatkowe jednorazowe świadczenie pieniężne (niem. **Urlaubsgeld**)

W niektórych stosunkach pracy pracownik otrzymuje oprócz zwykłego wynagrodzenia tzw. „**Urlaubsgeld**”. Jest to **dotatkowe jednorazowe** świadczenie pieniężne wypłacane z tytułu urlopu. Przepisy niemieckie nie przewidują obowiązku pracodawcy do zapłaty tego świadczenia. Jest to zatem **dobrowolne** świadczenie ze strony pracodawcy. Wysokość tego świadczenia uzależniona jest od zapisów w umowie o pracę lub w odpowiednim układzie zbiorowym pracy (niem. **Tarifvertrag**) i kształtuje się zazwyczaj w przedziale pomiędzy 500 i 1.000 EUR brutto. Świadczenie to wypłacane jest zazwyczaj w połowie roku kalendarzowego lub wraz z otrzymaniem urlopu. W praktyce zauważa się jednak tendencję do coraz rzadszego przydzielania tychże świadczeń. Spotyka się je najczęściej w większych firmach.

Umowa o pracę lub układ zbiorowy pracy (niem. Tarifvertrag) mogą przewidywać wypłatę przez pracodawcę dodatkowego świadczenia wypłacanego przez pracodawcę z tytułu urlopu, niem. Urlaubsgeld.

## 7. Ochrona matek

Zapisy niemieckiego prawa pracy przewidują daleko idącą ochronę kobiet ciężarnych oraz matek.

### a) Rozmowa kwalifikacyjna

Ochrona ta rozpoczyna się już z chwilą odbycia rozmowy kwalifikacyjnej. Pozwala ona osobie starającej się o pracę na udzielenie niezgodnej z prawdą odpowiedzi na zadane przez potencjalnego pracodawcę pytanie, czy jest ona w ciąży.

### b) Okresy ochronne

W ramach istniejącego już stosunku pracy zagwarantowane są ustawowo okresy, w których pracownica ciężarna nie musi wykonywać pracy. Są to okresy:

- **na 6 tygodni przed** przewidywanym terminem porodu oraz
- **przez 8 tygodni po** porodzie.

W przypadku jeśli świadczenie pracy stwarza zagrożenie dla zdrowia lub życia dziecka lub matki, pracownica zwolniona jest z obowiązku świadczenia pracy również **poza okresem ochronnym**. Musi ona jednak przedłożyć pracodawcy odpowiednie **zaświadczenie lekarskie**.

Aby zapewnić pracownicy utrzymanie **w okresach ochronnych**, i to w miarę możliwości bez uszczerbku finansowego, prawo niemieckie przewiduje pakiet świadczeń na rzecz pracownicy ze strony pracodawcy, jak i kasy chorych. Z kasy chorych pracownica otrzymuje **zasiłek macierzyński**, niem. Mutterschaftsgeld. Tytułem kompensaty wynagrodzenia pracodawca wypłaca **dodatek do zasiłku macierzyńskiego** w wysokości różnicy pomiędzy zarobkiem netto pracownicy (liczonym na dzień kalendarzowy) a zasiłkiem macierzyńskim w maksymalnej wysokości wynoszącej 13 EUR na dzień. Dodatek do zasiłku zwolniony jest od podatku, jak i opłat na ubezpieczenie socjalne.

### c) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę

Niemieckie prawo pracy przewiduje co do zasady **zakaz wypowiedzenia umowy o pracę** kobietom ciężarnym. Okres ten obowiązuje od momentu zajścia w ciążę aż do upływu 4 miesięcy od porodu. W okresie tym wypowiedzenie umowy o pracę możliwe jest tylko za wcześniejszą zgodą właściwego urzędu.

### d) Dodatkowy czas na karmienie dziecka

Dla matek karmiących piersią niemieckie prawo pracy przewiduje w razie potrzeby przerwy na karmienie dziecka. Wynoszą one dziennie przynajmniej 2x 30 minut lub 1x 60 minut. W razie wykonywania pracy przekraczającej 8 godzin dziennie czas ten wydłuża się do 2 x 45 minut lub 1x 90 minut dziennie. **Czas ten jest liczony jako czas pracy.** Karmienie piersią nie odbija się więc w żaden sposób na wysokości wynagrodzenia karmiącej matki.

Przerwy na karmienie udzielane są przez pracodawcę wyłącznie **na stosowne żądanie zainteresowanej pracownicy.** Pracownica, która chce skorzystać z przysługującego jej prawa do przerw na karmienie dziecka w czasie pracy, musi wnieść takie żądanie do pracodawcy.

## 8. Urlop wychowawczy

Po narodzinach dziecka rodzice będący pracownikami mają prawo do tzw. urlopu wychowawczego (niem. Elternzeit). Urlop wychowawczy może wziąć zarówno **ojciec, jak i matka** dziecka. Każde z nich może skorzystać z urlopu osobno, jak i razem, przez ten sam lub też różny okres czasu.

### a) Okres urlopu wychowawczego

Urlop wychowawczy przysługuje rodzicom aż do ukończenia **3-go roku** życia dziecka. Czas okresu ochronnego matki, tj. 8 tygodni po porodzie, zaliczany jest na poczet powyższego okresu urlopu wychowawczego. W praktyce oznacza to, że matka może pójść na urlop wychowawczy po upływie 8 tygodni od porodu, ojciec natomiast już od pierwszego dnia po porodzie.

W ramach wyżej wymienionego przysługującego ustawowo 3-letniego okresu rodzice sami decydują, w jakim wymiarze chcą urlop wychowawczy wykorzystać.

Okres urlopu wychowawczego pracownik może podzielić na **dwie części.** Podział na więcej części jest możliwy tylko za zgodą pracodawcy.

## b) Wniosek o przyznanie urlopu wychowawczego

Aby skorzystać z urlopu wychowawczego, pracownik musi wnieść w **formie pisemnej**<sup>10</sup> **do pracodawcy** w terminie **przynajmniej 7 tygodni przed** rozpoczęciem urlopu o jego udzielenie oraz określić zarazem, w jakim wymiarze chce go wykorzystać przez okres pierwszych dwóch lat życia dziecka. Tym samym pracownik podejmuje decyzję już na początku o pierwszych 2 latach tegoż urlopu. Jeżeli pracownik weźmie urlop wychowawczy wstępnie np. tylko do ukończenia pierwszego roku życia dziecka, to decyduje się tym samym, że w okresie drugiego roku życia dziecka z urlopu tego nie skorzysta. Zatem nawet jeżeli przed ukończeniem pierwszego roku życia zmieni decyzję i będzie chciał skorzystać z urlopu wychowawczego w czasie drugiego roku życia dziecka, urlop ten nie będzie mu przysługiwać. W takim przypadku może już tylko zdecydować o tym, czy skorzysta z urlopu wychowawczego w trakcie trzeciego roku życia dziecka. Zamysłem ustawodawcy było umożliwienie pracodawcy planowania kadrowego w okresie pierwszych dwóch lat po narodzinach dziecka w rodzinie pracowniczej.

**Pracownik już na początku decyduje o tym, w jakim wymiarze chce wykorzystać urlop przez okres pierwszych dwóch lat życia dziecka.**

### **Przykład:**

*Pan Kowalski jest zatrudniony w Bau GmbH. Żona pana Kowalskiego pracuje w Mode GmbH. W dniu 01.06.2011 r. urodziła im się córeczka. Pan Kowalski wniósł do Bau GmbH o przyznanie urlopu wychowawczego w okresie od 02.06.2011 do 01.07.2011. Dopiero w późniejszym czasie chciał podjąć decyzję, czy skorzysta z urlopu wychowawczego w większym wymiarze czasu. W grudniu 2011 pan Kowalski wniósł do pracodawcy o przyznanie urlopu wychowawczego w okresie od początku lutego 2012 roku aż do ukończenia przez dziecko drugiego roku życia. Pani Kowalska wniosła do swojego pracodawcy o przyznanie urlopu wychowawczego od chwili zakończenia okresu ochronnego aż do ukończenia przez córeczkę trzeciego roku życia.*

<sup>10</sup> Forma pisemna wymaga, aby żądanie wniesione zostało na piśmie i własnoręcznie podpisane przez pracownika. Pracodawca musi je otrzymać w oryginale. Przesłanie faksem lub za pośrednictwem poczty elektronicznej nie wyczerpuje tego wymogu. Zaleca się, by przedłożyć wniosek o udzielenie urlopu w 2 egzemplarzach celem potwierdzenia na kopii dla pracownika przez pracodawcę, wraz z podaniem daty, faktu jego otrzymania.

*Panu Kowalskiemu urlop wychowawczy przysługuje w okresie od 02.06.2011 do 01.07.2011. W okresie od początku lutego 2012 roku aż do ukończenia przez córeczkę drugiego roku życia nie może od żądać od pracodawcy przyznania urlopu wychowawczego<sup>11</sup>. Wynika to z faktu, że wnosząc o przyznanie urlopu wychowawczego tylko na okres od 02.06.2011 do 01.07.2011 zdecydował tym samym, że aż do ukończenia przez córkę drugiego roku życia córki nie weźmie już dalszego urlopu wychowawczego. Pan Kowalski może skorzystać ponownie z urlopu wychowawczego jedynie w trakcie trzeciego roku życia dziecka.*

*Pani Kowalska zdecydowała, że weźmie urlop wychowawczy już od początku w całości, tj. na okres 3 lat. Takie rozwiązanie także jest zgodne z prawem.*

Warto zauważyć, że pracodawca **nie ma** prawnych **możliwości odrzucenia** wniosku pracownika. Pracownik nie potrzebuje od pracodawcy żadnej decyzji o udzieleniu urlopu wychowawczego. Jeżeli spełnione są przesłanki do jego udzielenia, prawo do urlopu wychowawczego powstaje automatycznie bez konieczności jakiegokolwiek deklaracji ze strony pracodawcy.

### **c) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę**

Pracownicy korzystający z urlopu wychowawczego są chronieni ustawowo przed złożeniem im wypowiedzenia umowy o pracę. Prawo niemieckie zabrania co do zasady pracodawcy wypowiedzania umowy o pracę już od chwili wniesienia o przyznanie urlopu wychowawczego<sup>12</sup>, aż do jego zakończenia<sup>13</sup>.

**Często zdarza się, że przedsiębiorstwa poddawane są restrukturyzacji. Niesie to ze sobą najczęściej zwolnienia, niejednokrotnie znacznej liczby pracowników. Jeżeli w trakcie fazy restrukturyzacyjnej pracodawcy pracownik ma dziecko w wieku do 3 lat, zaś jego miejsce pracy jest zagrożone, radzimy zastanowić się nad możliwością skorzystania z urlopu wychowawczego. Już od chwili wniesienia o przyznanie urlopu wychowawczego pracownik chroniony jest przed wypowiedzeniem. Pracodawca musi zatem kalkulować zasoby kadrowe zakładu pracy**

<sup>11</sup> Pan Kowalski może jedynie **za zgodą pracodawcy** przedłużyć ten urlop również na drugi rok życia córeczki. Pracodawca jednak nie jest zobowiązany udzielić pracownikowi swojej zgody. Przedłużenie urlopu wychowawczego w takim przypadku zależy zatem w pełni od dobrej woli pracodawcy.

<sup>12</sup> Najwcześniej jednak na 8 tygodni przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego.

<sup>13</sup> Zwolnienia są możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach za wcześniejszą zgodą właściwego urzędu.

wraz z uwzględnieniem tego pracownika, nawet jeżeli myślał wcześniej o jego zwolnieniu. Jako że okres urlopu wychowawczego może trwać aż do ukończenia przez dziecko 3 roku życia, może się okazać, że uda się zachować miejsce pracy pomimo okresowej fali zwolnień. Pracownikowi na urlopie wychowawczym przysługuje zasiłek dla rodziców, niem. Elterngeld. Może on też podjąć pracę na niepełny etat u dotychczasowego lub innego pracodawcy (patrz poniżej).

#### d) Dalsze regulacje odnośnie do urlopu wychowawczego

Aby zachęcić do korzystania oraz uatrakcyjnić urlop wychowawczy, a tym samym ułatwić rodzicom podejmowanie decyzji o powiększeniu rodziny, ustawodawca wprowadził dwa bardzo pomocne instrumenty:

- zasiłek dla rodziców (niem. Elterngeld)
- oraz możliwość wykonywania pracy na niepełny etat u dotychczasowego lub innego pracodawcy.

#### aa) Zasiłek dla rodziców (niem. Elterngeld)

Przy spełnieniu określonych przesłanek rodzice mają prawo do specjalnego zasiłku dla rodziców (niem. Elterngeld).

#### (1) Przesłanki i okres przysługiwania zasiłku dla rodziców

Zasiłek przysługuje:

- (a) rodzicom mającym miejsce zamieszkania lub pobyt zwyczajowy w Niemczech,
- (b) którzy mieszkają razem z dzieckiem oraz
- (c) opiekują się i wychowują je sami i
- (d) nie pracują lub nie pracują w pełnym wymiarze czasu<sup>14</sup>.

Okres, przez który rodzicom przysługuje zasiłek dla rodziców, wynosi zasadniczo **12 miesięcy** od chwili narodzin dziecka<sup>15</sup>. Okres ten ulega wydłużeniu o **2 miesiące**, tzw. miesiące partnerskie, jeżeli jeden z rodziców w tym czasie ograniczył lub przerwał pracę, którą wykonywał przed narodzinami dziecka. To samo dotyczy, jeżeli jeden z rodziców sam wychowuje dziecko.

Obu rodzicom przysługuje zatem zasiłek rodzinny w wymiarze **łącznie 12 lub 14** miesięcy. Jak rodzice podzielą między siebie okres pobierania zasiłku, zależy wyłącznie od nich. Możliwe jest na przykład, że oboje skorzystają z zasiłku przez okres 6 miesięcy

<sup>14</sup> Praca w niepełnym wymiarze nie może przekroczyć 30 godzin na tydzień.

<sup>15</sup> Okres zasiłku liczony jest miesiącami życia dziecka a nie miesiącami kalendarzowymi.

każde z nich (w tym samym czasie lub jedno po drugim) lub też że matka będzie korzystać z zasiłku przez okres 10 miesięcy, a ojciec przez dwa.

**Przykład:**

*Państwu Kowalskim urodziła się córeczka. Oboje pracują w Niemczech. Państwo Kowalscy zdecydowali, że oboje chcą w pierwszych 6 miesiącach życia córeczki intensywniej zająć się jej wychowaniem i chcą w tym czasie skorzystać z zasiłku dla rodziców. Po 6 miesiącach oboje chcą kontynuować pracę na pełnym etacie.*

*W takiej sytuacji każde z nich z osobna otrzyma zasiłek dla rodziców w pierwszych sześciu miesiącach życia córeczki. Wysokość zasiłku liczona jest odrębnie dla każdego z rodziców.*

**Przykład:**

*Państwo Kowalscy zdecydowali, że pani Kowalska przejmie na początku opiekę nad dzieckiem i nie będzie pracować przez pierwsze 12 miesięcy życia córeczki oraz że powróci do pracy na pełen etat po upływie tego okresu. Pan Kowalski chce przerwać pracę w 13-tym i 14-tym miesiącu życia córeczki. Po tych dwóch miesiącach zamierza kontynuować pracę na pełnym etacie.*

*Pani Kowalska otrzyma zasiłek dla rodziców aż do ukończenia przez córeczkę 12-tego miesiąca życia. Pan Kowalski otrzyma zasiłek w 13-tym i 14-tym miesiącu życia córeczki (tzw. miesiące partnerskie). Wysokość zasiłku liczona jest odrębnie dla każdego z rodziców.*

**Przykład:**

*Państwo Kowalscy zdecydowali się, że tylko pani Kowalska przerwie pracę z powodu narodzin córeczki. Pan Kowalski chce kontynuować pracę na pełnym etacie.*

*Pani Kowalska otrzyma zasiłek dla rodziców przez okres pierwszych 12 miesięcy życia córeczki. Panu Kowalskiemu zasiłek w takiej sytuacji nie przysługuje.*

## (2) Wysokość zasiłku

Wysokość zasiłku wynosi **67 % średniego zarobku netto**<sup>16</sup> pracownika w okresie 12 miesięcy przed narodzinami dziecka. Maksymalna wysokość zasiłku to 1.800 EUR.

Minimalna wysokość zasiłku to 300 EUR niezależnie od tego, czy rodzic pracował przed narodzinami dziecka, czy też nie. Oznacza to, że zasiłek w wysokości 300 EUR może otrzymać również rodzic, który nie wykonywał żadnej pracy.

Jeżeli w trakcie okresu pobierania zasiłku dla rodziców pracownik kontynuuje pracę w mniejszym wymiarze godzin, wysokość zasiłku liczy się **z różnicy** średniego zarobku netto przed narodzinami dziecka i aktualnym zarobkiem netto. Stopa procentowa wynosi również w tym przypadku 67 %.

### **Przykład:**

*Pan Kowalski zarabiał przed narodzinami córki średnio 1100 EUR netto. W dniu 20.11.2010 urodziła mu się córka. Pan Kowalski chce przerwać pracę w 8-mym i 9-tym miesiącu życia dziecka i wniósł o przyznanie zasiłku dla rodziców na ten okres. Pan Kowalski otrzyma w 8-mym i 9-tym miesiącu życia dziecka zasiłek w wysokości około 737 EUR.*

### **Przykład:**

*Pan Kowalski zamierza po narodzinach córki wziąć urlop wychowawczy na okres pierwszego roku życia dziecka. W tym czasie uzgodnił z pracodawcą, iż dalej będzie u niego pracował, jednak w mniejszym wymiarze godzin. Przed narodzinami córki jego średnie zarobki netto wynosiły 1.100 EUR. W trakcie urlopu wychowawczego jego zarobki netto wyniosą 500 EUR netto.*

*Pan Kowalski otrzyma zasiłek dla rodziców w wysokości ok. 402 EUR ( $1.100 - 500 \times 67\%$ ). Biorąc pod uwagę zarobki netto w wysokości 500 EUR netto pan Kowalski będzie dysponował miesięczną kwotą 902 EUR.*

<sup>16</sup> Obliczanie wysokości zasiłku jest nieco skomplikowane. Podstawowa stopa procentowa (67 %) ulega zmniejszeniu lub podwyższeniu w zależności od wynagrodzenia netto pracownika i jest liczona jak następuje:

Podstawowa stopa procentowa (67 %) **zmniejsza się** stopniowo przy wynagrodzeniu netto przekraczającym 1.200 EUR aż do minimalnej stopy procentowej w wysokości 65 %.

Przy wynagrodzeniu netto niższym niż 1.000 EUR podstawowa stopa procentowa (67 %) **zwiększa się** stopniowo, aż do maksymalnej stopy procentowej w wysokości 100 % (zostanie ona osiągnięta przy wynagrodzeniu w wysokości 340 EUR).

## **bb) Zmniejszenie wymiaru godzin pracy**

Drugim instrumentem mającym ułatwić pracownikowi skorzystanie z urlopu wychowawczego jest możliwość świadczenia pracy w trakcie urlopu wychowawczego w niepełnym wymiarze godzin u dotychczasowego lub też innego pracodawcy. Pracownik może zatem pójść na urlop wychowawczy i w tym czasie pracować dla swojego lub innego pracodawcy. Należy pamiętać, że tygodniowy wymiar godzin pracy w trakcie urlopu wychowawczego nie **może przekroczyć 30 godzin**.

### **(1) Praca u dotychczasowego pracodawcy**

Pracownik pozostający na urlopie wychowawczym ma możliwość kontynuowania pracy u swojego dotychczasowego pracodawcy w niepełnym wymiarze godzin, tj. **maksymalnie przez 30 godzin tygodniowo**<sup>17</sup>. W praktyce istnieją tutaj dwie możliwości:

- pracownik porozumie się z pracodawcą w kwestii zmniejszenia wymiaru godzin pracy lub
- pracownik wyegzekwuje prawo do zmniejszenia wymiaru godzin pracy na drodze sądowej.

Pracownik ma ustawowe **prawo do żądania zmniejszenia wymiaru godzin pracy** w okresie trwania urlopu wychowawczego<sup>18</sup>. Muszą być jednak spełnione ku temu następujące przesłanki:

- (a)** pracodawca zatrudnia regularnie **więcej niż 15 pracowników**,
- (b)** **stosunek pracy** pracownika trwa **dłużej niż 6 miesięcy**,
- (c)** pracownik zabiega o **zmniejszenia wymiaru godzin pracy** w zakresie między **15 a 30 godzin** tygodniowo.

Ustawodawstwo niemieckie przewiduje następującą procedurę postępowania przy żądaniu zmniejszenia wymiaru godzin pracy:

#### **(a) wniosek pracownika**

Pracownik musi wnieść na piśmie o zmniejszenie wymiaru godzin pracy przynajmniej na 7 tygodni wcześniej, tj. przed zamierzonym początkiem pracy w niepełnym wymiarze godzin. Ważne jest, by pracownik podał we wniosku, w jakim okresie czasu

<sup>17</sup> Pracownik może pracować u dotychczasowego pracodawcy w zmniejszonym wymiarze godzin pracy przez cały okres trwania urlopu wychowawczego lub też tylko przez pewną część tego urlopu. Najkrótszym okresem czasu są 2 miesiące.

<sup>18</sup> Inaczej niż w przypadku urlopu wychowawczego, do którego prawo nabywa się automatycznie, pracownik nie może samowolnie zmniejszyć wymiaru godzin pracy. Wymagana jest na to zgoda pracodawcy, którą w określonych przypadkach może zastąpić decyzja sądu pracy.

chce zmniejszenia wymiaru godzin pracy oraz ile godzin w tygodniu chce pracować (w zakresie pomiędzy 15 a 30 godzin tygodniowo). We wniosku może również podać, jak wyobraża sobie podział godzin w rozłożeniu na poszczególne dni tygodnia.

**(b)** Pracodawca musi **ustosunkować się** do wniosku **w przeciągu 4 tygodni**. W razie odrzucenia złożonego wniosku musi przedstawić pisemne uzasadnienie swojej decyzji.

**(c)** Po bezskutecznym upływie tego terminu pracownik ma **prawo do wystąpienia na drogę sądową**. Orzeczenie sądu może zastąpić decyzję pracodawcy o zmniejszeniu wymiaru godzin pracy.

Pracodawca może **odmówić** zmniejszenia wymiaru godzin pracy wyłącznie ze **szczególnie ważnych powodów zakładowych**. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Federalnego o powodach zakładowych możemy mówić wtedy, jeżeli zmniejszenie wymiaru godzin pracy znacznie zakłóca organizację lub przebieg pracy lub bezpieczeństwo w zakładzie pracy. Poza tym powody te muszą być szczególnie ważne. W ramach procesu przed sądem pracy pracodawca musi podać i ewentualnie wykazać, że **ważne powody zakładowe** rzeczywiście istnieją. Sądy pracy sprawdzają następnie, czy podane przez pracodawcę powody do odrzucenia podania pracownika są wystarczające, stawiając przy tym **wysokie wymagania**. Tym samym pracodawca może odrzucić podanie pracownika wyłącznie w **wyjatkowych przypadkach**.

W praktyce często się zdarza, że pracodawca próbuje uchylić się od obowiązku zmniejszenia wymiaru godzin pracy i albo w ogóle nie odpowiada na podanie pracodawcy, albo ogranicza się do lapidarnego stwierdzenia, że niestety zmuszony jest odrzucić podanie pracownika z ważnych powodów zakładowych, nie podając jednak przy tym, o jakie powody konkretnie chodzi. Radzimy w takim przypadku, by nie ulec naciskom i niezwłocznie wnieść powództwo do sądu.

## **(2) Praca u innego pracodawcy**

Pracownik może się również zdecydować na podjęcie pracy w okresie urlopu wychowawczego u innego pracodawcy.

W tym celu musi o tym powiadomić swojego pracodawcę i uzyskać jego zgodę. Na odmowę udzielenia zgody pracodawca ma tylko 4 tygodnie, przy czym odmowa może nastąpić wyłącznie z ważnych powodów zakładowych<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Ważne powody zakładowe mogą zaistnieć w przypadku zagrożenie tajemnic zakładowych, pracy u nowego pracodawcy stanowiącego konkurencję dla dotychczasowego pracodawcy lub potrzeby pracy pracownika u dotychczasowego pracodawcy.

Należy pamiętać, że w przypadku świadczenia pracy na rzecz innego pracodawcy pracownik także nie może pracować więcej niż 30 godzin tygodniowo.

## 9. Specyfika umów o pracę na czas określony

Niemieckie prawo pracy ogranicza możliwość dowolnego zawierania umów o pracę na czas określony. Zawieranie umów tego typu jest możliwe tylko w dwóch podstawowych przypadkach:

- Jeżeli istnieje **rzeczowy powód** usprawiedliwiający zawarcie umowy o pracę tylko na określony czas
- lub
- Jeżeli pracodawca zatrudnia **po raz pierwszy** danego pracownika (zatrudnienie nowego pracownika)

### a) Rzeczowy powód

Umowy na czas określony mogą być wielokrotnie zawierane, gdy istnieje jakaś konkretna **podstawa** ku temu (tzw. powód rzeczowy) usprawiedliwiająca zawarcie umowy o pracę tylko na pewien określony czas. Takie powody rzeczowe mogą istnieć np. jeżeli:

- istnieje tylko sezonowe/okresowe zapotrzebowanie na pracownika;  
*(przykład: prace pomocnicze w trakcie okresu świątecznego; praca w ramach konkretnych projektów)*
- zatrudnienie pracownika na czas określony następuje bezpośrednio po ukończeniu wykształcenia zawodowego lub szkoły wyższej, aby ułatwić mu znalezienie miejsca pracy
- nowy pracownik ma zastąpić zatrudnionego na stałe innego pracownika, np. podczas jego urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego
- specyficzna charakterystyka pracy usprawiedliwia zawarcie umowy o pracę na czas określony *(przykłady: pracownik zatrudniony w stacji radiowej czy telewizyjnej i odpowiedzialny za układ programu; aktor zatrudniony w ramach serialu telewizyjnego; trener zatrudniony w zawodowym klubie sportowym)*
- umowa taka służy sprawdzeniu kwalifikacji pracownika<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Taki powód rzeczowy może tylko w wyjątkowych przypadkach usprawiedliwiać zawarcie umowy o pracę na czas określony z terminem dłuższym niż 6 miesięcy. Zasadniczo przyjmuje się, że 6 miesięcy to wystarczający czas, aby pracodawca przekonał się o tym, czy dany pracownik nadaje się do wykonywania pracy. W praktyce stosuje się raczej umowy na czas nieokreślony z 6-cio miesięcznym okresem próbnym. W ciągu tych pierwszych 6 miesięcy pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę bez uzasadnienia z krótkim, zazwyczaj 2-tygodniowym terminem wypowiedzenia.

- na życzenie pracownika umowa zawierana jest na czas określony – np. gdy ma on już inną umowę, która zacznie obowiązywać dopiero za jakiś czas i umowa ta ma za zadanie wypełnić ten okres oczekiwania
- umowa zawarta jest z pracodawcą z sektora publicznego i środki budżetowe przewidziane są tylko na zatrudnienie na czas określony.

## b) Zatrudnienie nowego pracownika

Jeżeli **nie istnieje rzeczowy powód** do zawarcia umowy na czas określony, to jej zawarcie dopuszczalne jest tylko wtedy, jeżeli pracodawca zatrudnia danego pracownika **po raz pierwszy**<sup>21</sup>.

Maksymalny okres czasu, na jaką umowa na czas określony może być zawarta, wynosi **dwa lata** – z tym, że umowa zawarta na czas krótszy – np. 6 miesięcy może być **przedłużana 3-krotnie** maksymalnie do okresu (w sumie) dwóch lat.

### **Przykład:**

*Pan Kowalski zawarł z Bau GmbH umowę na czas określony 8 miesięcy (od 01.05.2011 do 31.12.2011). O ile nie istnieje rzeczowy powód do tego ograniczenia czasowego, to umowa ta może być przedłużana 3-krotnie, co daje maksymalnie dopuszczalny okres dwóch lat (do 30.04.2013). Jeżeli pracodawca zaproponuje panu Kowalskiemu po upływie dwóch lat (a więc 01.05.2013) kolejną umowę na 8 miesięcy, to ograniczenie czasowe będzie uważane za nieważne, tzn. umowa ta będzie wiążąca nie tylko przez kolejnych 8 miesięcy, ale bezterminowo (jak każda umowa zawarta na czas nieokreślony). Jeżeli pan Kowalski chciałby się powołać na fakt, że ograniczenie czasowe umowy jest nieważne, ma na zgłoszenie tego żądania przed sądem **3 tygodnie** czasu od momentu, w którym ta kolejna umowa miała wygasnąć.*

Pewne ułatwienia prawo niemieckie przewiduje dla pracodawców na „rozruchu” przez **pierwsze 4 lata ich działalności** – mogą oni zawierać umowy na czas określony aż **do 4 lat** i do tego okresu **wielokrotnie je przedłużać**.

Specjalne regulacje przewidziane są dla pracowników, którzy **ukończyli 52 rok** życia i byli **bezrobotni** przez ostatnie **4 miesiące** – tutaj możliwe jest zawarcie umów okresowych na okres (łącznie do) **pięciu lat**.

<sup>21</sup> Do niedawna niemieckie sądy pracy uważały, iż z pierwszym zatrudnieniem pracownika ma się do czynienia tylko wtedy, jeżeli dany pracownik nigdy wcześniej nie był zatrudniony u danego pracodawcy. W roku 2011 doszło do zmiany orzecznictwa w tej kwestii. Federalny Sąd Pracy uznał w swojej decyzji z dnia 06.04.2011 r., iż wystarczy, jeżeli dany pracownik nie był zatrudniony u danego pracodawcy **w ostatnich 3 latach**. Należy przyjąć, iż sądy pracy będą obecnie stosować nową wykładnię Federalnego Sądu Pracy.

Bardzo ważną kwestią przy zawieraniu i przedłużaniu umów na czas określony są aspekty formalne:

- **Umowa** musi być zawarta w **formie pisemnej** i to jeszcze **przed rozpoczęciem pracy**. W innym przypadku uważa się, że umowa została zawarta na czas nieokreślony.
- Porozumienie o **przedłużeniu** umowy o pracę musi być zawarte **przed upływem** okresu ważności umowy o pracę i może dotyczyć **jedynie okresu trwania umowy**. Nie może zatem zmieniać innych warunków umowy o pracę.

**Radzimy zwrócić szczególną uwagę na kwestie formalne przy zawieraniu i przedłużaniu umów o pracę na czas określony. Pracodawcy nierzadko popełniają tutaj błędy, co może doprowadzić do tego, iż mamy do czynienia z umową zawartą na czas nieokreślony. W przypadku wątpliwości, czy wymogi formalne zostały spełnione, zaleca się zasięgnięcie fachowej porady.**

**Jeżeli pracownik chce się powołać na fakt, że ograniczenie czasowe umowy jest nieskuteczne, musi złożyć pozew do sądu w przeciągu 3 tygodni czasu od momentu, w którym umowa ta miała wygasnąć. Dochowanie tego terminu jest warunkiem bezwzględnie koniecznym.**

Umowa na czas określony wiąże zarówno pracodawcę, jak i pracownika przez cały wyznaczony okres obowiązywania. Tylko w niektórych przypadkach może zostać wypowiedziana wcześniej. W praktyce umowy zawarte na czas określony zawierają najczęściej jednak klauzule umożliwiające stronom wypowiedzenie umowy.

Jeżeli taka umowa kontynuowana jest po upływie czasu, na który została zawarta, to przyjmuje się, że została przedłużona na czas nieokreślony, chyba że pracodawca się temu bezzwłocznie sprzeciwi.

## 10. Użyczenie pracowników (niem. Arbeitnehmerüberlassung)

### a) Informacje ogólne

Powszechnie stosowaną w Niemczech formą zatrudnienia jest użyczenie pracowników. Istnieje cały szereg firm działających w tej branży. Do największych należą np. Manpower, Randstad, Adecco, persona service. Obecnie szacuje się liczbę osób zatrudnionych w tym systemie na około 750.000. Branża ta nie posiada jednak zbyt dobrej reputacji. Firmom zarzuca się często, iż nie zawsze dotrzymują regulacji niemieckiego prawa pracy oraz że płacą niskie wynagrodzenie. Dotyczy to przede wszystkim pracowników bez wykształcenia i wykonujących prace pomocnicze, jakimi była wcześniej większość spośród osób pracujących w tym systemie. Obecnie zatrudniani są również pracownicy z dobrym wykształceniem, nawet po ukończeniu studiów wyższych. Dla pracowników dobrze wykwalifikowanych praca jako pracownik tymczasowy także ma swoje zalety. Z uwagi na zmienny charakter miejsca pracy ma on możliwość poznania różnych pracodawców. Nie jest wykluczone, iż jedna z tych firm wyrazi gotowość przejęcia tego pracownika. Możliwości te są jednak raczej ograniczone w przypadku pracowników bez wykształcenia.

### b) Charakterystyka stosunku pracy

Użyczenie pracowników jest specyficzną formą stosunku pracy. Charakteryzuje się ona tym, iż pracownik jest wprawdzie zatrudniony u swojego pracodawcy (niem. Verleiher), najczęściej będzie to Agencja Pracy Tymczasowej, jednak świadczy pracę w zakładach pracy innych firm (ustawa niemiecka nazywa te firmy „Entleiher”)<sup>22</sup>. Jest on tym samym „użyczany” przez swojego pracodawcę innym firmom, z którymi ten pracodawca ma odrębne umowy, na pewien okres czasu (np. 6 miesięcy).

Na okres użyczenia, ta obca firma dysponuje siłą roboczą pracownika i ma prawo udzielania poleceń służbowych. Stosunek pracy istnieje jednak tylko pomiędzy pracownikiem a jego pracodawcą („Verleiher”). Z firmami, do których pracownik jest użyczany, nie wiąże go żaden stosunek pracy. Obowiązki pracodawcy, przede wszystkim obowiązek wypłaty wynagrodzenia, udzielenia urlopu, itd., ponosi tylko pracodawca („Verleiher”).

---

<sup>22</sup> Pracownik może oczywiście świadczyć pracę również dla swojego pracodawcy i tylko od czasu do czasu być „użyczany” innym firmom.

**Przykład:**

Pan Kowalski zostaje zatrudniony przez spółkę Vermittlungs GmbH jako pracownik biurowy. Spółka ta nie wykonuje żadnych zleceń, lecz ma umowy z innymi firmami, na mocy których wysyła („użycza”) swoich pracowników do tych firm. W ramach stosunku pracy pan Kowalski zostaje użyty do spółki Montage GmbH na okres 3 miesiące, a następnie na okres 5 miesięcy do firmy BK GmbH. Dla tych firm wykonuje konkretne czynności jako pracownik biurowy. Umowę o pracę ma jednak tylko ze spółką Vermittlungs GmbH. Ta spółka jest jego pracodawcą i tylko od niej pan Kowalski otrzymuje swoje wynagrodzenie.

Warto zauważyć, iż aby móc używać pracowników, pracodawca musi posiadać odpowiednie **zezwoenie**. Dotyczy to również pracodawców z siedzibą w Polsce, którzy chcą używać swoich pracowników do pracy w firmach w Niemczech. Właściwym urzędem, który wydaje takie zezwolenia, jest Urząd Pracy (Bundesagentur für Arbeit).

**c) Pisemne pouczenie Urzędu Pracy**

Prawo niemieckie zobowiązuje pracodawcę do przekazania pracownikowi przy zawieraniu umowy o pracę pouczenia Niemieckiego Urzędu Pracy (niem. Merkblatt für Leiharbeitnehmer). Pouczenie to przedstawia w przejrzysty sposób najważniejsze prawa, jakie przysługują pracownikowi użyzonemu. Warto zatem zapoznać się z jego treścią.

Pracownik ma prawo żądać, aby pracodawca przekazał mu te pouczenie w języku ojczystym, czyli pracownik z obywatelstwem polskim w języku polskim.

**d) Obowiązujące warunki zatrudnienia na czas użyczenia do innej firmy**

Przepisy prawa niemieckiego przewidują, iż odnośnie pracownika, który został użyty do innej firmy, powinny obowiązywać takie same podstawowe warunki pracy, jakie obowiązują porównywalnych pracowników zatrudnionych bezpośrednio w tej firmie.

Do podstawowych warunków pracy zaliczają się regulacje dotyczące:

- **wynagrodzenia** (min. wynagrodzenie stałe, prowizje, udziały w zysku, świadczenia rzeczowe, tantiemy, itp.),
- norm czasu pracy,
- godzin nadliczbowych,

- przerw,
- okresów odpoczynku,
- pracy w porze nocnej,
- urlopu oraz
- świąt

Dla pracownika oznacza to przede wszystkim, iż ma on **na czas użyczenia** do innej firmy **prawo do takiego samego wynagrodzenia jak porównywalny pracownik zatrudniony bezpośrednio w tej firmie** (tzw. zasada „equal pay”).

Pracownicy mają na czas użyczenia zasadniczo również **prawo do udogodnień jak i do korzystania z pomieszczeń pracowniczych**, na tych samych warunkach co pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez tą firmę, w szczególności prawo do korzystania ze stołówki, zorganizowanej opieki nad dziećmi i usług transportowych.

Aby umożliwić pracownikowi dochodzenia swoich praw, przepisy niemieckie stanowią, iż pracownik może żądać od firmy, do której został użyczony, informacji o warunkach pracy, jakie znajdują zastosowanie wobec porównywalnego pracownika.

Od omówionej powyżej zasady równego traktowania pracowników istnieje jednak **wyjątek**. Prawo niemieckie zezwala na ustalenie odmiennych od tej zasady **postanowień w układach zbiorowych pracy (niem. Tarifvertrag)**. Jeżeli takie układy zbiorowe pracy nie obowiązują bezpośrednio pracodawcy lub pracownika, to mają oni możliwość uzgodnienia ich obowiązywania. Tym samym pracodawcy mogą ominąć, i często omijają, obowiązek stosowania zasady „equal pay” wobec swoich pracowników w ten sposób, iż ustalają w umowach o pracę, że odnośnie stosunku pracy obowiązują regulacje umów taryfowych dla branży użyczania pracowników. W Niemczech takie układy zbiorowe pracy istnieją i są stosowane przez Agencje Tymczasowe Pracy.

Obecnie w toku jest proces wprowadzania minimalnych stawek wynagrodzenia w branży użyczania pracowników<sup>23</sup>. Odpowiednie podanie jest już rozpatrywane w Ministerstwie Pracy. Zatem należy liczyć się z tym, iż minimalne stawki płacy zostaną wkrótce wprowadzone na mocy rozporządzenia tegoż ministerstwa.

## **e) Obowiązek informowania pracowników o wolnych miejscach pracy**

Zgodnie z dyrektywą europejską niemiecki ustawodawca wprowadził w życie z dniem 1 grudnia 2011 r. nowy obowiązek dla firm, do których zostają odesłani pracownicy

<sup>23</sup> Zgodnie z podaniem skierowanym do Ministerstwa Pracy minimalne stawki wynagrodzenia powinny wynosić w landach zachodnich 7,79 EUR brutto oraz 6,89 EUR brutto w landach wschodnich.

użyczeni (niem. Entleiher). Mają oni obowiązek informowania pracowników użyzycznych, o wszelkich wolnych stanowiskach pracy, jakie u nich istnieją. Poprzez ten obowiązek mają zostać stworzone dla pracowników użyzycznych takie same możliwości znalezienia stałego zatrudnienia, jakie mają inni pracownicy tych firm.

#### **f) Nawiązanie stosunku pracy z firmą, do której pracownik został użyzony**

Warto zauważyć, iż pracodawca nie może zakazać pracownikowi użyzonemu nawiązania stosunku pracy w firmie, do której został użyzony<sup>24</sup>. Nie może również żądać od niego żadnych opłat w przypadku, gdy pracownik zawrze umowę o pracę z tą firmą. Jeżeli umowa o pracę zawiera takie regulacje, to są one nieważne i pracownik nie musi ich przestrzegać. Zakaz ten ma ułatwić pracownikom użyzonym znalezienia stałej pracy w firmach, do których zostali użyzeni.

### **11. Prawo do zmniejszenia wymiaru godzin pracy**

Prawo niemieckie przewiduje możliwość żądania od pracodawcy zmniejszenia wymiaru godzin pracy. Jest to przydatny instrument szczególnie dla matek, które pracowały na pełny etat i które nie mają już prawa do urlopu wychowawczego, a chcą lub muszą poświęcić więcej czasu na wychowanie dziecka.

Aby pracownik mógł wnieść do pracodawcy o zmniejszenia wymiaru godzin pracy, muszą być spełnione określone przesłanki:

- a)** Pracownik musi pracować u swojego pracodawcy przez okres **dłuższy niż 6 miesięcy** oraz
- b)** Pracodawca musi **zatrudniać więcej niż 15 osób** (nie uwzględnia się tu osób odbywających wykształcenie zawodowe).

Pracownik powinien powiadomić pracodawcę o swoim zamiarze odpowiednio wcześniej, przynajmniej na **3 miesiące** przed przewidzianym zmniejszeniem wymiaru czasu pracy, tak by ten mógł uwzględnić potrzebę ewentualnego zatrudnienia dodatkowego pracownika lub też znaleźć inne rozwiązanie w tej sytuacji.

Pracodawca może odmówić zmniejszenia wymiaru czasu pracy tylko z powodów zakładowych. Z takimi powodami zakładowymi mamy do czynienia, jeżeli zmniejszenie wymiaru godzin pracy:

---

<sup>24</sup> Dotyczy to okresu po zakończeniu stosunku pracy pomiędzy pracownikiem użyzonym a jego pracodawcą.

- znacznie zakłóca organizację lub przebieg pracy lub bezpieczeństwo w zakładzie pracy lub
- wiąże się z niewspółmiernymi kosztami.

W ramach procesu przed sądem pracy pracodawca musi podać i ewentualnie wykazać, że takie **powody zakładowe** rzeczywiście istnieją. Sądy pracy sprawdzają następnie, czy podane przez pracodawcę powody do odrzucenia podania pracownika są wystarczające, stawiając przy tym **wysokie wymogi**.

Podobnie jak w przypadku zmniejszenia wymiaru czasu pracy w ramach urlopu wychowawczego, również tutaj często zdarza się, że pracodawca próbuje uchylić się od obowiązku zmniejszenia wymiaru godzin pracy, ograniczając się przy tym do lapidarnego stwierdzenia, że niestety zmuszony jest odrzucić podanie pracownika z ważnych powodów zakładowych, nie podając jednak przy tym, o jakie powody konkretnie chodzi. Radzimy w takim przypadku, by nie ulegać naciskom i niezwłocznie wnieść powództwo do sądu.

Jeżeli pracodawca nie przychyliła się do wniosku pracownika, powinien go o tym powiadomić na piśmie **najpóźniej na miesiąc** przed żądanym okresem, od którego miało nastąpić zmniejszenie wymiaru godzin pracy.

Ponowne żądanie zmniejszenia wymiaru godzin pracy może być zgłoszone przez pracownika dopiero po upływie dwóch lat. Specjalne regulacje dotyczące zmniejszenia wymiaru godzin pracy przewidziane są dla osób wychowujących dzieci (patrz punkt C. 8 d) bb)) oraz dla osób niepełnosprawnych.

## 12. Zmiany w stosunku pracy

Stosunek pracy nierzadko kontynuowany jest przez dłuższy okres czasu, np. 10 lub 15 lat. W tym okresie może dojść do konieczności wprowadzenia zmian w warunkach zatrudnienia, aby je dopasować do aktualnej sytuacji, czy to pracownika czy też pracodawcy.

Zasadniczo obowiązują wprawdzie warunki pracy ustalone przez pracodawcę i pracownika przy rozpoczęciu stosunku o pracę. Będą one najczęściej ujęte w samej umowie o pracę.

Aby umożliwić ich dopasowanie do aktualnej sytuacji, prawo niemieckie przewiduje jednak możliwość ich zmiany. Zmiany mogą być wprowadzone:

- za obopólną zgodą pracownika i pracodawcy;
- w drodze polecenia służbowego pracodawcy lub
- w drodze wypowiedzenia zmieniającego (niem. Änderungskündigung).

## **a) Zmiana warunków zatrudnienia i płacy za obopólną zgodą**

Jeżeli pracodawca oraz pracownik są zgodni co do tego, że chcą dokonać zmian w dotychczasowej umowie o pracę, mogą dokonać takich zmian w każdej chwili.

## **b) Prawo do udzielania poleceń służbowych przez pracodawcę**

Pracodawca ma prawo do udzielania poleceń odnośnie do:

- pracy, która ma zostać wykonana (czyli może skonkretyzować, jakie czynności pracownik ma wykonać)
- oraz okoliczności, gdzie, kiedy oraz w jaki sposób praca ma zostać wykonana.

Prawo to wynika z faktu, że w umowie o pracę zazwyczaj nie da się ująć wszystkich zadań, które pracownik będzie musiał przejąć w okresie obowiązywania umowy. Daje ono pracodawcy możliwość doprecyzowania zadań dla pracownika.

### **Przykład:**

*W umowie pana Kowalskiego zapisano, że Bau GmbH zatrudnia go jako malarza i tynkarza. Pracodawca zleca mu również zakup materiałów budowlanych.*

Pracodawca może wydawać polecenia w stosunku do jednego, kilku lub wszystkich pracowników. Przełożony może zażądać, by pracownik przejął inną pracę niż zwykle – ale pracę na “niższym poziomie” może zlecić tylko przejściowo, w przypadku zaistnienia nieprzewidzianych okoliczności (jak np. choroba innego z pracowników).

Może on też postanowić, że pracownicy będą nosić odzież służbową albo udzielić bliższych wskazówek odnośnie do korzystania z Internetu lub telefonu służbowego. Bardzo często ustalany jest zakaz spożywania alkoholu, czy też palenia tytoniu na terenie zakładu pracy.

O ile takie polecenia nie są sprzeczne z przepisami, są one obowiązujące i pracownik musi je wykonać. Pracownik, który wzbrania się przed wykonaniem takich zadań, musi liczyć się z upomnieniem, a nawet wypowiedzeniem umowy o pracę.

Pracownik może tylko wtedy odmówić wykonania polecenia, jeśli jest ono sprzeczne z prawem. Wtedy mimo wszystko jego prawo do wynagrodzenia pozostaje nienaruszone i nie musi się on obawiać zwolnienia z pracy.

### c) Wypowiedzenie zmieniające (niem. Änderungskündigung)

Pracodawca może zmieniać warunki zatrudnienia również w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Może ono dotyczyć np. rodzaju wykonywanej pracy, zmiany wymiaru czasu pracy, obniżenia wynagrodzenia<sup>25</sup>, odstąpienia od dodatkowych świadczeń jak np. darmowe lub sponsorowane obiady, przejazdy do pracy, itp.

W takim przypadku pracodawca:

- **wypowiada** umowę o pracę i
- **równocześnie oferuje** pracownikowi **kontynuację** stosunku pracy jednak **na zmienionych warunkach** zatrudnienia.

Wypowiedzenie zmieniające jest ważne tylko wtedy, jeżeli **zmiana** warunków pracy jest **uzasadniona ze względów socjalnych**.

Jeżeli pracownik otrzyma wypowiedzenie zmieniające, to ma 3 możliwości dalszego postępowania:

- może je **zaakceptować**  
Wybór tej opcji skutkuje tym, że pracownik będzie kontynuować świadczenie pracy na zmienionych warunkach zatrudnienia.
- może je **odrzuć** i złożyć pozew do sądu  
Po upływie terminu wypowiedzenia pracownik przestaje świadczyć pracę. Jeżeli sąd uzna wypowiedzenie za niezgodne z prawem, pracownik może kontynuować pracę na niezmienionych warunkach zatrudnienia. Jeżeli jednak sąd uzna, iż wypowiedzenie jest zgodne z prawem, wtedy jest to równoznaczne z utratą pracy przez pracownika. Takie postępowanie jest zatem dla pracownika ryzykowne. Wybór tej opcji zaleca się tylko w przypadkach, gdy nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że wypowiedzenie nastąpiło w sposób niezgodny z prawem.

lub

- może je **zaakceptować z zastrzeżeniem**, że "zmiana warunków zatrudnienia jest uzasadniona ze względów socjalnych" i równocześnie złożyć pozew do sądu.  
W tym przypadku pracownik po upływie terminu wypowiedzenia kontynuuje świadczenie pracy na zmienionych warunkach zatrudnienia aż do uzyskania prawomocnej decyzji sądu. Jeżeli sąd uzna wypowiedzenie za niezgodne z prawem, wtedy pracownik powraca do świadczenia pracy na starych warunkach

---

<sup>25</sup> Sądy pracy bardzo rygorystycznie podchodzą do kwestii redukcji wynagrodzenia i akceptują je jedynie w bardzo wyjątkowych przypadkach, np. w obliczu groźby upadłości pracodawcy lub zamknięcia zakładu pracy.

zatrudnienia. Jeżeli przegra proces, to kontynuuje świadczenie pracy na nowych warunkach zatrudnienia.

Na złożenie zastrzeżenia pracownik ma zazwyczaj **3 tygodnie** od otrzymania wypowiedzenia zmieniającego (chyba że okres wypowiedzenia jest krótszy i wynosi 14 dni - tak jak to zazwyczaj jest w okresie próbnym, wtedy obowiązuje termin krótszy). Zastrzeżenie samo w sobie nie wywołuje żadnych skutków – dopiero kontrola sądowa może doprowadzić do stwierdzenia zasadności zmiany lub też jej braku. W tym celu pracownik musi złożyć pozew do sądu o sprawdzenie zasadności wypowiedzenia w terminie **3 tygodni** od otrzymania wypowiedzenia.

**W przypadku otrzymania wypowiedzenia zmieniającego zaleca się, aby pracownik zaakceptował wypowiedzenie zmieniające, najlepiej w formie pisemnej, jednak z zastrzeżeniem, że „zmiana warunków pracy jest uzasadniona ze względów socjalnych”. W razie korzystnego wyroku sądowego w tej sprawie pracownik będzie dalej świadczył pracę na niezmiennych (“starych”) warunkach. Jeśli zaś decyzja sądu miałaby się okazać dla niego niekorzystna, to i tak nic nie traci, bowiem nadal jest zatrudniony.**

## 13. Rozwiązanie stosunku pracy

### a) Informacje ogólne

Stosunek pracy może zostać rozwiązany:

- za zgodą stron lub
- jednostronnie w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę lub pracownika.

### b) Wypowiedzenie umowy o pracę

Zasadniczo rozróżnia się 2 rodzaje wypowiedzeń. Wypowiedzenie umowy o pracę:

- z zachowaniem terminu wypowiedzenia
- wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym

Przy wypowiedzeniu umowy należy zwrócić uwagę na kwestię formalną. Wypowiedzenie musi mieć **formę pisemną**: wypowiedzenie przesłane za pośrednictwem poczty elektronicznej lub wiadomości tekstowej SMS nie jest skuteczne.

**Wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej jest nieskuteczne.**

### **c) Wypowiedzenie z zachowaniem okresu wypowiedzenia**

#### **aa) Ochrona przed wypowiedzeniem**

W niemieckim prawie pracy istnieje **bardzo silna** ochrona pracowników przed zwolnieniem w drodze wypowiedzenia umowy o pracę. Prawo niemieckie jest tutaj z punktu widzenia pracodawców bardzo mało elastyczne. Taki stan prowadzi do tego, że pracodawcy, aby uniknąć ustawowej ochrony przed wypowiedzeniem, często sięgają po takie instrumenty, jak umowy na czas określony.

Ustawa wymaga, by wypowiedzenie z zachowaniem terminu wypowiedzenia było „socjalnie usprawiedliwione”. W innym wypadku jest ono nieskuteczne i nie powoduje zakończenia stosunku pracy.

Ochrona ta nie obowiązuje jednak od razu i nie wobec wszystkich pracodawców. Powstaje ona dopiero:

- Jeżeli **stosunek pracy** u danego pracodawcy trwa dłużej niż **6 miesięcy**
- Pracodawca **zatrudnia** powyżej **10 osób**<sup>26</sup>,

Jeżeli powyższe przesłanki nie są spełnione, to istnieje jedynie **minimalna**<sup>27</sup> ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

#### **bb) Powód wypowiedzenia**

Jeżeli pracownicy **objęci** są ustawową **ochroną** przed zwolnieniami (patrz powyżej), to pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z trzech następujących powodów:

- powodów leżących po stronie **pracownika**,

<sup>26</sup> Jeśli w zakładzie zatrudnione są osoby, które pracowały już w dniu 31.12.2003, to granicą jest tu liczba 5 osób.

<sup>27</sup> Daje ona pracownikowi zasadniczo jedynie ochronę przed samowolnym i szykanującym wypowiedzeniem. W praktyce takie powody są jednak prawie nie do udowodnienia.

*(przykłady: brak zezwolenia na pracę, brak odpowiednich kwalifikacji do wykonywania danej pracy, utrata zdolności do wykonywania pracy spowodowana np. chorobą; utrata prawa jazdy przy zatrudnieniu jako kierowca; niektóre przypadki długotrwałej choroby lub częstych zachorowań)*

- w przypadku naruszenia **obowiązków pracowniczych**  
W takich przypadkach pracodawca musi zasadniczo **najpierw** udzielić pracownikowi **upomnienia** i pouczyć, że w razie ponownego nienależytego wypełniania obowiązków grozi zwolnieniem z pracy. Dopiero kolejne naruszenie **tego samego** obowiązku przez pracownika upoważnia pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę.

*(przykłady: nienależyte świadczenie pracy, naruszenie zakazu palenia bądź spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, częste spóźnianie się do pracy; symulowanie choroby)*

oraz

- z powodów leżących **po stronie przedsiębiorstwa**.  
Powody te muszą doprowadzić do eliminacji miejsca pracy. Pracodawca nie ma jednak dowolnego wyboru, którego pracownika zwolnić, lecz musi przeprowadzić tzw. wybór socjalny (niem. Sozialauswahl) pomiędzy porównywalnymi pracownikami. Przy dokonywaniu wyboru, którego pracownika zwolnić, pracodawca musi uwzględnić pewne aspekty socjalne, takie jak długość trwania danego stosunku pracy, wiek pracownika, ewentualne obowiązki alimentacyjne, niepełnosprawność pracownika.

*(przykłady: brak zleceń, spadek obrotów, zamknięcie zakładu pracy, racjonalizacja przedsiębiorstwa)*

Należy pamiętać, że wypowiedzenie jest możliwe tylko jako **środek ostateczny**. Jeżeli pracodawca może zapobiec zwolnieniu pracownika z pracy np. poprzez zmianę pewnych warunków pracy (np. przeniesienie pracownika na inne miejsce pracy), to musi z tej możliwości skorzystać np. w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Sądy pracy bardzo rygorystycznie podchodzą do wypowiedzeń umów o pracę i stawiają wysokie wymogi odnośnie do ich uzasadniania.

### cc) Długość okresu wypowiedzenia

Długość okresu wypowiedzenia wynosi **zasadniczo 4 tygodnie** na koniec miesiąca lub od 15-ego. Ten sam termin obowiązuje zarówno dla wypowiedzenia składanego przez pracownika, jak i dla wypowiedzenia składanego przez pracodawcę.

**Krótszy** termin wypowiedzenia obowiązuje podczas trwania **okresu próbnego** (okres 2 tygodni), a także wtedy, kiedy przewiduje to układ zbiorowy pracy (co się w praktyce raczej nie zdarza) lub umowa o pracę (ta ostatnia możliwość istnieje tylko w przypadku, jeśli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników; termin wypowiedzenia nie może być jednak krótszy niż 4 tygodnie).

Jeśli chodzi o wypowiedzenie ze strony **pracodawcy**, to okres wypowiedzenia **wydłuża się** wraz z długością trwania stosunku pracy. W umowie o pracę może się znaleźć jednak klauzula, zgodnie z którą wydłużone okresy obowiązują również wypowiedzenie składane przez pracownika. Umieszczanie takiego zapisu jest prawnie dozwolone.

#### **Przykład:**

*Pan Kowalski pracuje w Bau GmbH od 01.05.2011. Podczas okresu próbnego, trwającego zazwyczaj 6 miesięcy, pracodawca może złożyć wypowiedzenie z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia – np. dnia 31.10.2011 ze skutkiem na dzień 14.11.2011. Po upływie okresu próbnego stosunek pracy może zostać wypowiedziany na koniec miesiąca lub 15-tego z czterotygodniowym okresem wypowiedzenia – czyli np. 15.11.2011 ze skutkiem na 15.12.2011.*

*Jeżeli pan Kowalski przepracuje w Bau GmbH co najmniej 2 lata, okres wypowiedzenia (ze strony pracodawcy) wynosi miesiąc z końcem miesiąca kalendarzowego. Okres wypowiedzenia w wypadku wypowiedzenia składanego przez pracodawcę wydłuża się wraz z trwaniem umowy o pracę i wynosi dwa miesiące z końcem miesiąca kalendarzowego, jeśli stosunek pracy trwał dłużej niż 5 lat, aż po maksymalnie 7 miesięcy, jeśli stosunek pracy trwał 20 lat.*

Warto zwrócić uwagę na jedną kwestię. W ustawie znajduje się regulacja, zgodnie z którą przy obliczaniu okresu trwania stosunku pracy u pracodawcy nie uwzględnia się czasów zatrudnienia pracownika przed ukończeniem 25-go roku życia. Regulacja ta została uznana niedawno przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości za niezgodną z przepisami Unii Europejskiej. Pracodawca nie może się zatem na tę regulację powołać, zaś sądy niemieckie nie mogą jej stosować.

#### d) Wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym

W wyjątkowych wypadkach, najczęściej w wypadku **rażącego** naruszenia obowiązków pracowniczych, pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę ze **skutkiem natychmiastowym**. W przypadku wypowiedzenia tego typu stosunek pracy ulega **natychmiastowemu zakończeniu** i pozbawia pracownika dalszego zarobku. Jest to zatem bardzo radykalny sposób zakończenia stosunku pracy. Z tego powodu wypowiedzenie tego rodzaju jest dozwolone tylko wtedy, jeśli istnieje ku temu **ważny powód**, który **nie pozwala na kontynuowanie** stosunku pracy **aż do upływu** normalnego **okresu wypowiedzenia** albo też okresu, na który umowa została zawarta.

Ustawa stawia zatem wobec pracodawcy **bardzo wysokie wymagania** i w praktyce ogranicza tym samym wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym raczej do wyjątkowych przypadków.

Zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym wchodzi w rachubę m.in. w następujących przypadkach:

- uporczywe uchylanie się od pracy;
- symulowanie choroby;
- poważna obraza/zniewaga pracodawcy, szczególnie w razie zniewagi czynnej;
- kradzież na niekorzyść pracodawcy;
- branie łapówek;
- bójki z innymi pracownikami;
- w niektórych przypadkach manipulacja zegarów kontrolnych;
- samowolne pójście na urlop.

Nawet w razie zaistnienia jednego z wyżej wymienionych powodów pracodawca przed wypowiedzeniem musi rozważyć wszystkie okoliczności konkretnego przypadku i wziąć pod uwagę również interesy pracownika.

#### e) Proces sądowy

W razie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, bez względu na to, czy chodzi o wypowiedzenie z zachowaniem terminu wypowiedzenia, czy też o wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym, pracownik może w przeciągu **3 tygodni** od jego otrzymania zwrócić się do sądu pracy z wnioskiem o sprawdzenie ważności wypowiedzenia.

**W sprawach sądowych dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę obowiązuje termin 3 tygodni na wniesienie pozwu do sądu. Terminu tego pracownik musi koniecznie dotrzymać.**

W razie otrzymania pomyślnego dla siebie wyroku sądu pracownik ma prawo do dalszego świadczenia pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia. Zazwyczaj pracodawca będzie zobowiązany do wypłacenia wynagrodzenia za czas procesu, nawet jeżeli pracownik w tym czasie nie pracował. Procesy sądowe dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę wiążą się z niemałym ryzykiem finansowym dla pracodawców.

W praktyce proces sądowy skutkuje tym, że strony nie chcą kontynuować stosunku zatrudnienia<sup>28</sup>. Znaczna część spraw sądowych kończy się tym, że pracodawca wypłaca odprawę dla pracownika, a pracownik rezygnuje tym samym ze swojego prawa do kontynuowania świadczenia pracy. Wysokość odprawy to zasadniczo 0,5 wynagrodzenia miesięcznego za każdy rok istnienia stosunku pracy. Ta praktyka doprowadziła do nowej regulacji ustawowej. Daje ona pracodawcy w przypadku wypowiedzeń umów o pracę składanych z zachowaniem terminu wypowiedzenia i uzasadnionych powodami zakładowymi możliwość zaoferowania pracownikowi już na etapie wypowiedzenia odprawy w w/w wysokości na wypadek niezłożenia wniosku do sądu.

#### **f) Ochrona przed wypowiedzeniem specjalnych grup pracowników**

Ponadto w Niemczech istnieją liczne szczególne przepisy prawne, które mają za zadanie chronić niektóre grupy pracowników przed wypowiedzeniem umów o pracę. Do tych grup zaliczają się np.:

- osoby niepełnosprawne
- kobiety w ciąży i do 4 miesięcy po porodzie
- osoby na urlopie wychowawczym

Do wypowiedzenia umów o pracę tych pracowników pracodawca potrzebuje zgody właściwego urzędu.

#### **g) Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (niem. *Aufhebungsvertrag*)**

Czasem zdarzają się sytuacje, w których pracodawca chce zwolnić pracownika i proponuje mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, najczęściej w drodze

---

<sup>28</sup> Dotyczy to przede wszystkim mniejszych firm. W dużych firmach sytuacja może wyglądać inaczej.

wypłaty odprawy i wystawienia dobrego świadectwa pracy. Pracownik może czuć się przekonany, że obopólne rozwiązanie umowy będzie dla niego korzystniejsze finansowo, jak i bardziej pomocne w poszukiwaniu nowej pracy. Dla niektórych pracowników szczególnie zachęcająca może być również regulacja, iż pracodawca zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy aż do upływu okresu wypowiedzenia przy zachowaniu ciągłości wypłaty wynagrodzenia.

W niektórych przypadkach, np. jeżeli pracownik już znalazł inną pracę i jak najszybciej, tj. jeszcze w trakcie biegu okresu wypowiedzenia, chciałby ją podjąć, takie zakończenie aktualnego stosunku pracy może być bardzo korzystne.

Inaczej sprawa wygląda, jeżeli pracownik zdany jest na otrzymanie świadczenia dla bezrobotnych. Urząd pracy uważa w takich sytuacjach, że pracownik sam jest temu winien, że aktualnie jest bezrobotny i w związku z tym **zawiesza i skraca zasiłek** dla bezrobotnych na okres aż do 12 tygodni (niem. Sperrzeit)<sup>29</sup>.

Niebezpieczne jest też podpisanie umowy rozwiązującej **z niedotrzymaniem terminów wypowiedzenia**, jeżeli przewiduje ona zapłatę odprawy. Doprowadza to do **zawieszenia świadczenia** dla bezrobotnych (niem. Ruhenszeit) na okres aż do upływu terminu wypowiedzenia, który, pomijając umowę rozwiązującą, obowiązywał dla danego stosunku pracy. Podobny skutek ma też fakt wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

**Z w/w powodów odradza się podpisywania umów rozwiązujących bez zasięgnięcia uprzednio fachowej porady, jeżeli pracownik zdany jest na otrzymanie świadczenia dla bezrobotnych.**

## h) Świadectwo pracy

Po zakończeniu stosunku pracy każdemu pracownikowi przysługuje prawo do żądania wydania świadectwa pracy. Świadectwo takie rozciąga się zasadniczo na okres zatrudnienia i na rodzaj wykonywanej pracy (niem. einfaches Zeugnis), ale można też żądać wydania rozszerzonego świadectwa obejmującego ocenę pod względem wywiązywania się ze zleconych obowiązków i zachowania (niem. qualifiziertes Zeugnis). W praktyce stosuje się zasadniczo jedynie rozszerzone świadectwa pracy<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> Inaczej sytuacja wygląda, jeżeli pracownik miał poważny powód do zakończenia stosunku pracy.

<sup>30</sup> „Einfaches Zeugnis” przemawia za tym, iż pracodawca miał problemy z pracownikiem. Jeżeli zatem pracownik przedłoży nowemu pracodawcy ten rodzaj świadectwa, to będzie on raczej nieufnie podchodził do tego okresu zatrudnienia. Pracownik musi się liczyć z tym, iż nowy pracodawca będzie się dopytywał, dlaczego pracownik nie otrzymał świadectwa rozszerzonego.

Pracodawcy, i co się z tym nieuchronnie wiąże również pracownicy, przykładają w Niemczech bardzo dużą wagę do świadectwa pracy, co cudzoziemcom może się czasem wydać trudne do zrozumienia. Prowadzi to do tego, że treść świadectwa pracy staje się jedną z centralnych kwestii przy zakończeniu stosunku pracy. Nierzadko dochodzi do „handlu” pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w tym sensie, iż pracownik zgadza się na zakończenie stosunku pracy, jednak w zamian za wystawienie świadectwa pracy potwierdzającego najczęściej znacznie lepszą pracę pracownika, niż to miało miejsce w rzeczywistości. Treść świadectwa jest też bardzo często przedmiotem sporu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Strony czasami kłócą się nawet o poszczególne słówka lub ich brak. Sprawy takie nierzadko kończą się procesem sądowym. W orzecznictwie doprowadziło to do tego, że istnieją specjalne reguły, jak ma wyglądać świadectwo pracy, jakich sformułowań należy bądź też nie należy używać oraz jakie jest ich znaczenie.

**Ponieważ pracodawcy niemieccy przykładają dużą wagę do świadectwa pracy, zaleca się, by dokładnie sprawdzać ich treść, a w razie wątpliwości zasięgnąć fachowej porady.**

## 14. Odpowiedzialność pracownicza

Czasami może się zdarzyć, iż pracownik w trakcie wykonywania pracy wyrządzi pracodawcy szkodę. W takich przypadkach nasuwa się pytanie, czy pracownik odpowiada za powstałe szkody oraz czy musi je pracodawcy (w całości lub częściowo) pokryć.

### **Przykład:**

*Pan Kowalski zatrudniony jest w Spedition GmbH jako kierowca ciężarówek i zarabia średnio 2.500 EUR brutto. W trakcie jednego z kursów pan Kowalski spowodował wypadek samochodowy. Straty po stronie pracodawcy wynoszą 500.000 EUR.*

Powyższy przykład pokazuje jasno, że pracownik nie może zawsze ponosić pełnego ryzyka związanego z wykonywaniem pracy. Przy podanym w przykładzie zarobku pan Kowalski nigdy nie byłby w stanie spłacić pracodawcy wyrządzonych szkód. Pracodawca z drugiej strony korzysta z pracy pracownika i ma często możliwości zmniejszenia ryzyka powstania szkód, np. poprzez zawarcie odpowiedniego ubezpieczenia.

Podobne rozważania doprowadziły w orzecznictwie niemieckim do powstania następującego rozwiązania:

| spowodowanie szkody poprzez              | odpowiedzialność za powstałe szkody |
|--|-------------------------------------|
| lekkie niedbalstwo                       | żadna                               |
| średnie niedbalstwo                      | częściowa                           |
| rażące niedbalstwo lub umyślne działanie | pełna                               |

Jest to jednak tylko bardzo **ogólna** zasada. Sądy niemieckie rozpatrują każdy przypadek z osobna. Znaczną rolę mogą odgrywać np. takie czynniki jak:

- ryzyko związane z konkretną pracą,
- wysokość szkody,
- możliwość redukcji ryzyka przez pracodawcę,
- długość trwania stosunku pracy, itp.

W naszym powyższym przykładzie sąd inaczej będzie się zatem zapatrywał na sprawę w zależności od tego, czy pan Kowalski spowodował wypadek np. poprzez nadużycie alkoholu i zignorowanie czerwonego światła, a inaczej, jeżeli spowodował wypadek tylko przez drobną nieuwagę. To samo dotyczy faktu, czy pracodawca zawarł pełne ubezpieczenie, czy też nie.

Prawo niemieckie nie przewiduje żadnego konkretnego górnego limitu, do którego pracownik miałby ponosić odpowiedzialność za wyrządzone szkody.

Inną kwestią jest **możliwość dokonywania potrąceń** z wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia na poczet pokrycia wyrządzonych szkód. Taka możliwość zasadniczo istnieje. Pracownikowi musi jednak po potrąceniu pozostać niezbędna do życia kwota (tzw. minimum egzystencjalne). W Niemczech jest to aktualnie 989,99 euro. Suma ta jest jednakże wyższa, gdy na pracowniku spoczywa obowiązek alimentacyjny wobec małżonka, ex-małżonka, dzieci, krewnych – przy takim obowiązku w stosunku do jednej osoby kwota ta wynosi 1.359,99 euro, a w przypadku dwóch osób – 1.569,99 euro).

Oznacza to, że jeżeli pracownik zarabia 2.000 euro brutto miesięcznie, a netto 1.349,71 euro (kwota ta będzie zależna od osobistych czynników, np. klasy podatkowej), to jako osobie bezdzietnej będzie można mu potrącić z pensji jedynie 248,40 euro za dany miesiąc.

Wspomniana granica nie obowiązuje jednakże wtedy, jeśli pracownik wyrządził pracodawcy szkodę umyślnym czynem zabronionym.

Czasami pracodawcy starają się nałożyć na pracowników, którym powierzają kasę lub towary, ryzyko za deficyt w kasie lub powierzonych towarach.

*(przykłady: sprzedawca, który sprawuje pieczę nad własną kasą, pracownicy zatrudnieni w firmach transportowych i rozwijający różne towary).*

W tym celu pracodawcy zawierają z pracownikami porozumienia o rozszerzeniu odpowiedzialności pracownika na wypadki, w których nie ponosi on winy. Takie zaostrenie odpowiedzialności jest zazwyczaj możliwe tylko w bardzo ograniczonym zakresie. Mianowicie wtedy, gdy:

- pracodawca wypłaca **dotatkowe stosowne** wynagrodzenie za niewyrządzenie szkody (niem. Mankogeld) oraz
- odpowiedzialność pracownika **ogranicza się** do wysokości tegoż **dotatkowego wynagrodzenia** (może być jednak ustalony dłuższy okres wyrównawczy, np. 1 rok)

Z powodu wysokich wymogów, jakie orzecznictwo niemieckie stawia wobec tego rodzaju porozumień rozszerzających odpowiedzialność pracownika, ustalenia takie są raczej rzadko sensowne.

## II. Prawo zbiorowych stosunków pracy

### 1. Rada zakładowa (niem. Betriebsrat)

#### a) Wstęp

Znaczącą rolę w niemieckim prawie pracy zajmuje rada zakładowa. **Reprezentuje** ona **interesy pracowników** wobec pracodawcy. Jest ona ustawowo wyposażona w daleko idące prawa, pozwalające jej często decydować wraz z pracodawcą w niemałej liczbie spraw związanych z zakładem pracy, jak i w sprawach pracowniczych. Może ona nawet blokować niektóre decyzje pracodawcy. Pracodawca ma również obowiązek informowania i współpracy z radą zakładową w dużym zakresie. Oznacza to, że pracodawca musi się liczyć z radą zakładową, zaś konstruktywna współpraca przynosi korzyści dla obydwu stron.

Z uwagi na ograniczoną objętość niniejszego informatora możliwe jest tylko przedstawienie wybranych aspektów związanych z radą zakładową<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> Jest to zagadnienie bardzo obszerne. Sama ustawa o radzie zakładowej ma ponad 130 paragrafów.