

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 zakładową³¹.

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

b) Utworzenie rady zakładowej

Utworzenie rady zakładowej możliwe jest już nawet w małych przedsiębiorstwach. Wystarczy, by w zakładzie pracy zatrudnionych było 5 pracowników³².

Członków rady zakładowej wybierają sami pracownicy spośród siebie. Członkami rady są zatem sami pracownicy. Ich liczba uzależniona jest od wielkości przedsiębiorstwa i wynosi przykładowo w przedsiębiorstwach zatrudniających:

5 do 20 pracowników	1 osobę
21 do 50 pracowników	3 osoby
51 do 100 pracowników	5 osób
.....
701 do 1.000 pracowników	13 osób

Pracodawcy niejednokrotnie starają się zapobiec utworzeniu rady zakładowej. Należy zaznaczyć, że po utworzeniu rady zakładowej warunki pracy nierzadko ulegają znacznej poprawie.

Członkowie rady zakładowej wybierani są na cztery lata. Wybory odbywają się w czasie pomiędzy 1 marca a 31 maja danego roku. Warto pamiętać, że pracodawca nie może utrudniać wyborów.

W celu zagwarantowania niezależności od pracodawcy ustawodawca niemiecki przewiduje specjalną ochronę członków rady zakładowej przed wypowiedzeniem ich umów o pracę. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi będącemu członkiem rady zakładowej tylko za zgodą samej rady zakładowej³³ i tylko z ważnych powodów. W praktyce zwolnienie członka rady zakładowej jest zatem możliwe wyłącznie w wyjątkowych przypadkach.

c) Prawa/uprawnienia rady zakładowej

Rozróżniamy 3 podstawowe obszary, w których rada zakładowa ma daleko idące prawa. Są to:

- sprawy socjalne
- sprawy kadrowe oraz
- sprawy dotyczące zmian w zakładzie pracy

³² Chodzi tutaj o pracowników uprawnionych do głosowania w ramach wyboru członków rady zakładowej (pracownicy, którzy ukończyli 18-ty rok życia), z których przynajmniej 3 może być wybranych na członków rady zakładowej (pracownicy z przynajmniej 6-ciomiesięcznym stażem pracy).

³³ Zgoda rady zakładowej może być zastąpiona decyzją sądu pracy

aa) Sprawy socjalne

W ustalonym ustawowo obszarze spraw socjalnych rada zakładowa ma najdalej idące prawa, a mianowicie prawo do współdecydowania z pracodawcą. Oznacza to, że pracodawca nie jest uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji, lecz potrzebuje **zgody rady zakładowej**.

Do tego obszaru spraw socjalnych zaliczają się przykładowo:

(1) sprawy dotyczące **porządku i zachowania** pracowników w zakładzie pracy;

(przykłady: zarządzenie pracodawcy o zakazie palenia lub spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy, regulacje dotyczące kontroli pracowników przy bramach zakładu pracy, wprowadzenie zegarów kontrolnych, wprowadzenie regulacji odnośnie ubrań służbowych)

(2) regulacje odnośnie **rozpoczynania i kończenia** pracy dziennej oraz **rozkładu** czasu pracy na poszczególne dni tygodnia;

W umowach o pracę ujęte są zazwyczaj jedynie regulacje odnośnie tygodniowego wymiaru czasu pracy (np. 40 godzin na tydzień). Jeżeli w zakładzie pracy nie istnieje rada zakładowa, pracodawca zasadniczo sam decyduje o tym, jak rozłożyć czas pracy na poszczególne dni tygodnia oraz kiedy w danym dniu praca się zaczyna i kończy. W przypadku jeśli w danym zakładzie pracy rada zakładowa istnieje, pracodawca musi się z nią porozumieć w tych sprawach. W ten sposób interesy pracowników są chronione i reprezentowane przez radę zakładową, niejednokrotnie udaje się też uzyskać korzystniejsze dla pracowników regulacje.

(inne przykłady: wprowadzenie pracy zmianowej, sporządzenie planów zmian)

(3) przejściowe **ograniczenie** lub **wydłużenie** czasu pracy;

(przykłady: zarządzenie wprowadzenia pracy w skróconym wymiarze czasu pracy, niem. Kurzarbeit, lub godzin nadliczbowych)

(4) wprowadzenie ogólnych **zasad** dotyczących udzielania i odmowy udzielania **urlopów**, sporządzenie planów urlopowych, ustalenie konkretnego czasu urlopu dla pracowników w przypadku sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

(5) wprowadzenie i używanie **technicznych urządzeń/instalacji** służących do **nadzoru i kontroli** zachowania pracowników oraz wykonywania przez nich pracy.

(przykłady: kontrola pracowników za pomocą kamer przemysłowych³⁴, wprowadzenie urządzeń do rejestracji czasu pracy)

bb) Sprawy kadrowe

Drugim ważnym obszarem są sprawy kadrowe. Zalicza się do nich np.:

(1) planowanie zatrudnienia kadr;

(min. zapotrzebowanie, rekrutacja, redukcja personelu)

W tych sprawach pracodawca zobowiązany jest do **informowania** oraz do **konsultacji** z radą zakładową. Pracodawca nie potrzebuje jednak zgody rady na podjęcie decyzji w przedmiotowych kwestiach.

(2) rozpisanie wolnych miejsc pracy w zakładzie pracy

Rada zakładowa może **zażądać** od pracodawcy rozpisania wolnych miejsc pracy w zakładzie pracy. Pracodawca jest wtedy zobowiązany do ich rozpisania.

(3) sporządzenie i używanie przez pracodawcę ankiet personalnych

Sporządzenie i używanie przez pracodawcę ankiet personalnych wymaga **zgody** rady zakładowej.

(4) zatrudnienie, klasyfikacja, przeklasyfikowanie, przydzielenie innego miejsca pracy

W przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 20 pracowników³⁵ pracodawca musi przed każdym:

³⁴ W ostatnich czasach daje się zauważyć tendencję, że pracodawcy coraz częściej starają się kontrolować zachowanie i wykonywanie pracy przez pracowników bez ich wiedzy poprzez wprowadzenie systemów monitoringu przy użyciu kamer przemysłowych, co z prawnego punktu widzenia jest problematyczne.

³⁵ Chodzi tutaj o pracowników mających prawo do głosowania w ramach wyboru członków rady zakładowej.

- (a) zatrudnieniem nowego pracownika,
- (b) zakwalifikowaniem lub przekwalifikowaniem³⁶ oraz
- (c) przydzieleniem pracownikowi innego miejsca pracy³⁷

powiadomić o tym radę zakładową. Przy zatrudnieniu pracodawca musi również przedłożyć radzie zakładowej dokumenty aplikacyjne. Rada zakładowa ma prawo w przeciągu tygodnia do odmowy udzielenia **zgody** na podjęcie w/w kroków. Jej prawa są tutaj nieco ograniczone, gdyż ustawa reguluje, z jakich wyłącznie powodów rada zakładowa może odmówić zgody.

(5) Wypowiedzenie umowy o pracę

Bardzo ważnym aspektem są prawa rady zakładowej dotyczące wypowiedzania umów o pracę. Pracodawca ma obowiązek **przed (!)**³⁸ planowanym wypowiedzeniem umowy o pracę **zasięgnąć opinii** rady zakładowej. Jeżeli pracodawca nie dopełni tego obowiązku, wypowiedzenie umowy o pracę jest **nieważne (!)**.

Jeżeli pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę i w zakładzie pracy działa rada zakładowa, to powinien dowiedzieć się w radzie zakładowej, czy pracodawca zasięgnął jej opinii we właściwy sposób jeszcze przed wypowiedzeniem jego umowy.

W ramach postępowania, w celu zasięgnięcia opinii rady zakładowej, pracodawca musi udzielić informacji co do rodzaju wypowiedzenia umowy o pracę (wypowiedzenie z zachowaniem okresów wypowiedzenia lub też wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym) oraz podać jej powody. Należy pamiętać, że w ramach ewentualnego procesu sądowego pracodawca może powołać się tylko na te powody wypowiedzenia umowy o pracę, o których poinformował radę zakładową. Nie może zatem w trakcie procesu sądowego uzasadnić wypowiedzenia umowy o pracę innymi powodami, gdyż nie zostaną one uznane przez sąd. Wyjątek stanowią okoliczności, które nie były pracodawcy znane przed wypowiedzeniem i w sprawie których zasięgnął on później opinii rady zakładowej.

³⁶ Pod pojęciem "zakwalifikowania" lub "przekwalifikowania" należy rozumieć przyporządkowanie pracownika do konkretnej grupy wynagrodzenia w ramach istniejącego w zakładzie pracy systemu wynagrodzeń.

³⁷ Pod pojęciem "przydzielenia pracownikowi innego miejsca pracy" należy rozumieć zmianę miejsca pracy na okres **powyżej 1 miesiąca** lub zmianę związaną ze **znaczną zmianą warunków pracy**.

³⁸ Zasięgnięcie opinii rady zakładowej **po** wypowiedzeniu umowy o pracę traktowane jest w taki sam sposób, jakby pracodawca w ogóle nie zasięgnął jej opinii, tzn. skutkuje to nieważnością wypowiedzenia.

Z niektórych, wymienionych w ustawie powodów rada zakładowa może zgłosić sprzeciw wobec wypowiedzenia. Nie uniemożliwia to jednak pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę. Zgłoszenie sprzeciwu przez radę zakładową ma jednak następujące konsekwencje:

(a) pracodawca musi przedłożyć pracownikowi wraz z wypowiedzeniem opinię rady zakładowej;

(b) w przypadku wszczęcia procesu sądowego³⁹ przez pracownika pracodawca zobowiązany jest do jego dalszego zatrudniania na niezmienionych warunkach aż do prawomocnego zakończenia procesu, o ile pracownik wyrazi takie życzenie.

cc) Sprawy dotyczące zmian w zakładzie pracy

W przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 20 pracowników⁴⁰ pracodawca ma obowiązek **informowania** rady zakładowej oraz do **konsultowania** z nią zamiaru przeprowadzania pewnych zmian w zakładzie pracy.

Do tych zmian zalicza się:

- ograniczenie lub zamknięcie całego lub znaczących części zakładu pracy;
- przeniesienie całego lub znaczących części zakładu pracy do innej lokalizacji;
- połączenie z innym zakładem pracy;
- podzielenie zakładu pracy;
- zasadnicze zmiany organizacji pracy, celu zakładu pracy lub urządzeń produkcyjnych;
- wprowadzenie nowych zasadniczych metod pracy lub procesów produkcyjnych.

W/w zmiany wiążą się często z istotnymi, niekorzystnymi dla pracowników rozwiązaniami, nierzadko ze znaczną redukcją zatrudnienia. W celu złagodzenia tych niedogodności ustawa niemiecka przewiduje obowiązek uzgodnienia pomiędzy pracodawcą a radą zakładową tzw. „planu socjalnego” (niem. Sozialplan). Jednym z podstawowych punktów w ramach np. planowanych zwolnień z pracy jest kwestia ustalenia odpraw dla pracowników.

³⁹ Proces ten musi mieć za cel stwierdzenie przez sąd, że stosunek pracy nie zakończył się przez wypowiedzenie umowy o pracę.

⁴⁰ Chodzi tutaj o pracowników mających prawo do głosowania w ramach wyboru członków rady zakładowej.

2. Związki zawodowe/układy zbiorowe pracy

a) Wstęp

W Niemczech związki zawodowe odgrywają bardzo istotną rolę, pomimo dającego się zauważyć spadku liczby ich członków. Związki zawodowe są organizacjami zrzeszającymi pracowników i reprezentującymi ich interesy wobec pracodawcy. Podstawowym zadaniem związków zawodowych jest negocjowanie układów zbiorowych pracy (niem. Tarifverträge). Związki zawodowe finansują się zasadniczo ze składek członkowskich, które wynoszą zazwyczaj około 1 % wynagrodzenia pracownika.

Czołową organizacją zrzeszającą najważniejsze związki zawodowe w Niemczech jest „Deutscher Gewerkschaftsbund” (DGB). Według danych własnych w roku 2000 liczył on 7.772.795 członków. Do roku 2009 liczba ta spadła do 6.264.923 członków.

b) Układy zbiorowe pracy

W praktyce układy zbiorowe pracy odgrywają bardzo znaczącą rolę. Są to umowy zawarte pomiędzy związkami zawodowymi a poszczególnymi pracodawcami lub organizacjami pracodawców.

Istnieją różne rodzaje układów zbiorowych pracy w zależności od regulacji w nich zawartych. Zazwyczaj strony zawierają obszerniejszy **ramowy układ zbiorowy pracy** (niem. Manteltarifvertrag), oraz mniejsze układy zbiorowe pracy regulujące zagadnienia szczegółowe np. układy zbiorowe pracy regulujące wysokość wynagrodzenia (niem. Lohntarifverträge).

Ramowy układ zbiorowy pracy reguluje ogólne warunki pracy. Mogą się w nim znaleźć regulacje dotyczące np.:

- wymiaru czasu pracy;
- podziału czasu pracy na poszczególne dni tygodnia⁴¹, godzin nadliczbowych, skrócenia czasu pracy (niem. Kurzarbeit), przerw w pracy;
- klasyfikacji na grupy płacy;
- dodatków do wynagrodzenia zasadniczego za pracę w niedziele, święta, pracę w godzinach nocnych czy też za pracę w godzinach nadliczbowych;
- ogólnych regulacji odnośnie do urlopu wypoczynkowego;
- ewentualnych dodatkowych świadczeń, jak np. gratyfikacje;
- terminów prekluzyjnych.

⁴¹ W układzie zbiorowym pracy znajdują się **ogólne** regulacje dotyczące podziału czasu pracy. Szczegółowe regulacje pozostają zazwyczaj w kompetencji pracodawcy.

Okres obowiązywania ramowego układu zbiorowego pracy jest w miarę długi (zazwyczaj kilka lat). Natomiast układy zbiorowe pracy dotyczące wysokości wynagrodzenia są zawierane zazwyczaj na krótki okres czasu (zazwyczaj na jeden rok).

Regulacje umów taryfowych obowiązują bezpośrednio jedynie:

- (1) strony umowy, są to **pracodawcy** lub **organizacje pracodawców oraz związki zawodowe**,
- (2) **pracowników**, będących **członkami związków zawodowych**.

Nie obowiązują one zatem bezpośrednio pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego. W praktyce pracodawcy stosują jednak regulacje układów zbiorowych pracy poprzez odpowiednie odniesienia zapisane w umowach o pracę również wobec pracowników niebędących członkami związków zawodowych⁴². Pracodawcy nie rozróżniają zatem zasadniczo pomiędzy pracownikami zrzeszonymi a pracownikami niezrzeszonymi.

Radzimy pracownikom zasięgnąć informacji u pracodawcy, czy obowiązują ich układy zbiorowe pracy oraz zapoznać się z ich treścią. Kopie obowiązujących układów zbiorowych pracy są zazwyczaj dostępne w dziale kadr.

Należy pamiętać, że regulacje zawarte w układach zbiorowych pracy mają pierwszeństwo przed ustaleniami w umowach o pracę. Oznacza to, że umowa o pracę **nie może** zawierać regulacji odbiegających od regulacji obowiązujących układów zbiorowych pracy **na niekorzyść** pracownika. Jedynie regulacje **na korzyść** pracownika są **dopuszczalne** w umowie o pracę.

c) Prawo do strajku

Ponieważ stanowiska pracodawców i związków zawodowych często znacznie się od siebie różnią, zawarcie układów zbiorowych pracy nie jest na ogół łatwe i poprzedzone jest długotrwałymi i trudnymi negocjacjami. Aby osiągnąć porozumienie z pracodawcami, związki zawodowe mają do dyspozycji prawo do strajku, mogą go jednak używać tylko jako środka ostatecznego, tj. np. przy zerwaniu negocjacji.

⁴² Jest to z pewnością jeden z powodów, dla których liczba członków związków zawodowych maleje.

Aby strajk był zgodny z prawem, musi być **zorganizowany i przeprowadzony przez związek zawodowy**. Pracownicy w zakładzie pracy nie mogą zatem samowolnie decydować o przerwaniu pracy i rozpoczęciu strajku.

W strajku mogą uczestniczyć **wszyscy pracownicy**, do których związek zawodowy **skieruje wezwanie** do rozpoczęcia strajku. Mogą to być zatem również pracownicy niebędący członkami związku zawodowego.

Zorganizowany zgodnie z prawem strajk ma następujące skutki:

- (1) **pracownicy** są zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy a
- (2) **pracodawca** jest zwolniony z obowiązku płacenia wynagrodzenia.

W trakcie strajku pracownicy nie muszą zatem pracować. Pracodawca nie może im z tego powodu wypowiedzieć umowy o pracę, ani też ukarać w żaden inny sposób. Jeżeli jednak nie pracują, to nie otrzymają za okres strajku wynagrodzenia⁴³. Szczególnie uciążliwe są dłuższe strajki, i to zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracowników.

Strajk nie narusza istniejącego ubezpieczenia chorobowego. Pracownik jest objęty ochroną ubezpieczenia chorobowego również w trakcie strajku.

Należy pamiętać, że nawet w trakcie strajku strajkującym pracownikom nie wolno:

- (1) blokować zakładu pracy⁴⁴,
- (2) okupować miejsc pracy w zakładzie pracy⁴⁵.

Po zakończeniu strajku przywracany jest obowiązek pracownika do świadczenia pracy oraz obowiązek pracodawcy do zapłaty wynagrodzenia.

⁴³ Członkowie związku zawodowego otrzymują za czas trwania strajku pomoc finansową od związku zawodowego.

⁴⁴ Strajkujący pracownicy nie mogą więc uniemożliwiać pracownikom, którzy chcą pracować, wstępu na teren zakładu pracy. Mogą jedynie starać się ich przekonać, by przyłączyli się do strajku.

⁴⁵ Strajkujący pracownicy muszą opuścić miejsce pracy. Nie mogą go blokować uniemożliwiając tym samym wykonywanie pracy przez pracowników, którzy nie wzięli udziału w strajku.