ISSN0031-0980

POLSKA AKADEMIA NAUK
INSTYTUT NAUK PRAWNYCH

PAŃSTWO *i* PRAWO

MIESIĘCZNIK

WARSZAWA

ROK XLVII LISTOPAD 1992 ZESZYT 11(561)

WOLFGANG DÄUBLER

Prawo pracy w Republice Federalnej Niemiec

I. *Prawo pracy w systemie prawa*

Normy prawne dotyczące pracowników stanowią samodzielną gałąź prawa kierującą się własnymi zasadami. Prawo pracy nie jest jednak tylko pochodną prawa cywilnego, jak to niekiedy twierdzą zwolennicy liberalizmu[1]. Po pierwsze, zmierza ono do innych celów. Podejmuje bowiem emancypacyjne interesy ruchu robotniczego, ustalając minimalne warunki dla wymiany siły roboczej za wynagrodzenie. Prawo pracy realizuje więc funkcję ochronną, choć nie jest to jego jedyne zadanie. Wyznacza także granice wzrostu siły związków zawodowych w celu wykluczenia zagrożeń systemowych. Widać to na przykładzie zakazu spontanicznego strajku[2], jak też związania rady zakładowej nakazem dbałości o interesy załogi oraz o pomyślność zakładu. Obydwa cele nie dają się zintegrować z tradycyjnym prawem cywilnym, którego sterująca funkcja ogranicza się do stanowienia ogólnych warunków zachowań rynkowych.

Po drugie, jedynie część norm prawa pracy nawiązuje do konstrukcji abstrakcyjnego posiadacza towaru poddawanego rynkowej wymianie. Wprawdzie formalne reguły dotyczące zatrudnienia lub zwolnienia pracownika wykazują jeszcze taką strukturalną zbieżność, ale nie odnosi się to już do prawa ochrony pracy. W jego ramach nie chodzi o to, aby chronić przed uszczerbkiem zdrowie jakiegoś abstrakcyjnego podmiotu. Właściwym przedmiotem ochrony jest głównie zdrowie konkretnego człowieka w jego zakładowej sytuacji pracowniczej, co wpływa na strukturę norm prawnych. Tradycyjne prawo cywilne może się ograniczyć do norm generalnych i abstrakcyjnych. Natomiast różnice zagrożeń dla zdrowia — np. w branży chemicznej w porównaniu z obróbką metali czy sektorem usług — sprawiają, że w prawie ochrony pracy konieczna jest decentralizacja kompetencji normotwórczych, które mogą sięgać reguł zachowania w zakładzie pracy lub nawet w jego wydziałach[3]. W zainteresowaniu prawa pracy konkretną osobą jest także pewien element „kolektywizmu". Osoba taka nie egzystuje bowiem w zakładzie jako wyizolowany posiadacz towaru, lecz pozostaje w związkach wynikających z podziału pracy, a zatem zmiana jej sytuacji możliwa jest tylko przez wspólne działanie.

---

[1] Zob. w szczególności rozprawę tzw. Kronberskiego Koła: *Mehr Markt im Arbeitsrecht*, Frankfurt/M 1986.

[2] Por. orzeczenie Federalnego Sądu Pracy dot. art. 9 ustawy zasadniczej (*„Arbeitsrechtliche Praxis" nr 32)*.

[3] Na temat właściwej ustawodawstwu socjalnemu dyferencjacji w prawie cywilnym por. Damm *„Juristenzeitung"* 1986, s. 916, a w odniesieniu do szczególnego przypadku prawa spadkowego W. Däubler: *Alternativkommentar zum BGB* t. 6 (*Erbrecht*), Neuwied-Darmstadt 1990.

a pracy nie sposób objąć kategoriami prawa cywilnego, w szczególności zynności prawnych[4]. Wystarczającą tego ilustracją są trudności z konaniem podmiotowego prawa do strajku albo z konkretyzowaniem przekształceń zakładu, które aktualizują obowiązek sporządzenia planu ego. Taki plan rekompensuje bądź łagodzi pracownikom ekonomiczne tych przekształceń.

zecie, za niezależnością prawa pracy optuje również ustawa zasadnicza. zy o tym zarówno rozróżnienie kompetencji prawodawczych w zakresie cywilnego (art. 74 pkt 1) i „prawa pracy, łącznie z ustrojem zakładu, ą pracy i pośrednictwem pracy" (art. 74 pkt 12), jak też gwarancja bnionego sądownictwa pracy (art. 95 ust. 1)[5]. Na wynikające stąd wencje zwracał wcześniej uwagę Federalny Sąd Konstytucyjny, mówiąc odzielnej i niezależnej gałęzi prawa, która występuje obok prawa go". Daleko idącemu „wyłączeniu lub modyfikacji" uległy nawet y kodeksu cywilnego dotyczące umów o świadczeniu usług. Po „całn oderwaniu" od prawa prywatnego, prawo pracy stało się „odrębną prawa o specyficznym charakterze"[6]. Pogląd ten podzielił także prawo- który w § 3 ust. 2 ustawy z 14 VIII 1969 o kształceniu zawodowym wił, że do umowy o zawodowe kształcenie stosuje się zasadniczo sy i zasady dotyczące umowy o pracę", a tylko samodzielna gałąź prawa ieć własne zasady.

II. *Struktura oraz źródła prawa pracy*

mopomoc i normy ochronne. Prawo pracy składa się z dwóch części. strony występuje „prawo zbiorowej samopomocy", a więc wszystkie te rawne, które zatrudnionym przy pracy podporządkowanej umożliwiają reprezentację interesów. Do tej części należą: swoboda koalicji, nia układowa, prawo sporów zbiorowych, a także — jako osobliwość - prawo o ustroju zakładu pracy oraz pracowniczym współstanowieniu vach przedsiębiorstwa. Tu wskazać też należy na możliwość (bardzo zoną) reprezentowania pracowniczych interesów wobec aparatu państ-. Zgodnie z powszechnie przyjętą konwencją normy te określa się jako we prawo pracy".

prawa samopomocy mamy też państwowe gwarancje minimalnych dów oraz określenie pracowniczych obowiązków. Wśród tych norm iejsza grupa dotyczy ochrony zdrowia na stanowisku pracy, choć w tym cie trzeba ponadto uwzględniać ochronę przed wypowiedzeniem oraz specyficznych uprawnień i obowiązków wynikających ze stosunku Tę część prawa pracy nazywa się zwyczajowo „indywidualnym", co nie ak w pełni zgodne z rzeczywistością, jako że nie chodzi tu tylko o więzi umowne. Takie problemy, jak np. „przyjęcie do pracy", „równa płaca dla mężczyzn i kobiet" czy „wypowiedzenie z przyczyn dotyczących zakładu pracy" rozpatrywać bowiem należy również przez pryzmat uprawnień, których podstawą są np. układy zbiorowe pracy oraz ustawowe normy o pracowniczej partycypacji.

2. *Prawo pracy jako prawo pisane.* Republika Federalna nie ma kodeksu pracy, a jej prawo pracy składa się z wielu ustaw pochodzących z różnych epok. Podstawą prawa umów o pracę są nadal w znacznym stopniu przepisy § 611-630 kodeksu cywilnego z 1896 r., natomiast zbiorowe prawo pracy ukształtowano na nowo po II wojnie światowej, choć widać w nim wpływ licznych uregulowań z okresu Republiki Weimarskiej. Najważniejszą pozostałością z okresu faszystowskiego są przepisy z 1938 r. o czasie pracy.

Na pierwszy rzut oka konstytucja ma dla prawa pracy niewielkie znaczenie. Wydaje się bowiem, że z pracą zależną związane są tylko: swoboda koalicji (art. 9 ust.3), swoboda wyboru miejsca pracy (art. 12 ust. 1) oraz zasada państwa socjalnego (art. 20). Rzeczywistość wygląda jednak inaczej.

a) Przy zawieraniu układów zbiorowych lub zakładowych porozumień należy respektować podstawowe prawa jednostki. Należą do nich m.in. równouprawnienie mężczyzn i kobiet (art. 3 ust. 2), ochrona małżeństwa i rodziny (art. 6 ust. 1), jak i gwarancja własności (art. 14 ust. 1), rozciągająca się też na majątkowe roszczenia pracowników.

b) Wprawdzie według art. 9 ust. 3 ustawy zasadniczej, gwarancja koalicji obejmuje tylko indywidualne prawo zrzeszania się, ale Federalny Sąd Konstytucyjny traktuje ten przepis również jako podstawę zakładowej działalności związków zawodowych, zawierania układów zbiorowych oraz udziału organizacji związkowych w strukturach zakładu pracy. W taki sam sposób uzasadnia się prawo do strajku.

c) Konstytucyjnoprawne oceny uwzględnia się też przy określaniu uprawnień i obowiązków ze stosunku pracy[8], co nakłada na prawodawcę albo na sędziego obowiązek dbałości o odpowiednie wyrównywanie interesów stron umowy o pracę[9]. Szczególne zainteresowanie wzbudził ostatnio zakaz pracy w niedzielę, oparty na utrzymanym w mocy art. 139 konstytucji weimarskiej[10]. Federalny Sąd Konstytucyjny orzekł też niekonstytucyjność zróżnicowania okresów wypowiedzenia dla robotników i pracowników umysłowych[11].

Fakt oddziaływania postulatów konstytucyjnych ma normy prawa pracy zapewnia mu wysoki stopień stabilności. Zmiany konstytucyjne zarówno dokonywane przez prawodawcę, jak też w formie modyfikacji orzecznictwa Federalnego Sądu Konstytucyjnego są bowiem rzadkie, a zatem podstawowa struktura prawa pracy pozostaje przez dziesiątki lat taka sama[12].

3. *Prawo pracy jako prawo sędziowskie.* Prawo funkcjonujące w praktyce, decydujące o zachowaniu pracodawców i pracowników, tylko częściowo mieści

---

H. Sinzheimer: *Das Weltbild des bürgerlichen Rechts* (1932), tekst ten został wznowiony, Sinzheimer: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie* t. 2, Köln 1975, s. 313 i n. Podobnie magnoli: *Il rapporto di lavoro*, Bologna 1987, s. 1.

tek między istnieniem wyodrębnionego sądownictwa oraz samodzielnością prawa pracy Wedderburn, ILJ nr 16/1987, s. 16 i n.

heidungssammlung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfCE) 7, 342, 350, 351. Stanowisko ostatnio potwierdzone orzeczeniem opublikowanym w *„Neue Zeitschrift für Arbeits- und t* (NZA) 1988, s. 355.

te tu rozróżnienie można w istocie spotkać już u H. Sinzheimera (*Arbeitsrecht und ologie*, jw., s. 102-103), który mówi o ustawodawstwie dotyczącym wolności pracy oraz wstwie ochronnym.

[8] Przykładem może być zatrudnienie pracownika do prawomocnego rozstrzygnięcia sporu o legalność wypowiedzenia. Por. orzeczenie Federalnego Sądu Pracy, *„Der Betrieb"* (DB) 1985, s. 2197 i n.

[9] Orzeczenie Federalnego Sądu Konstytucyjnego, NZA 1990, s. 390. „Tam, gdzie sytuacja stron nie wykazuje przybliżonej równowagi, tam odpowiedniego wyrównania ich interesów nie sposób zapewnić środkami prawa zobowiązań. Jeżeli w takich okolicznościach dochodzi do rozporządzeń pozycją gwarantowaną prawami zasadniczymi, konieczne są wyrównujące regulacje państwowe".

[10] Zob. R. Richardi: *Grenzen industrieller Sonntagsarbeit. Ein Rechtsgutachten*, Bonn 1988.

[11] Orzeczenie Federalnego Sądu Konstytucyjnego, DB 1990, s. 1565.

[12] Na temat wpływu konstytucji na prawo pracy por. O. Kahn-Freund, DLRI 1979, s. 77 i n.

ıstawowych tekstach. Liczne i często nadzwyczaj ważne reguły po-
ania rozwijane są najpierw przez judykaturę, zwłaszcza Federalnego Sądu
Federalnego Sądu Konstytucyjnego. Dotyczy to zarówno ustawowo nie
wanego prawa sporów zbiorowych, jak też materii uregulowanej przez
dawcę. Ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem dopuszcza np. jego
nie m.in. z przyczyn „tkwiących w osobie pracownika". Natomiast
znictwa wynika, że jedną z takich przyczyn może być choroba oraz że
o od przewidywanego okresu nieobecności i wywołanych tym zakłóceń
ılności zakładu[13]. Choć brak podstawy ustawowej, judykatura wymaga,
:de wypowiedzenie poprzedzało wyczerpujące rozważenie obustronnych
ıw. Jakie względy należy wówczas brać pod uwagę (gospodarcza sytuacja
ı, zakładowy staż pracy, alimentacyjne obowiązki zainteresowanego
nika itp.), można ustalić jedynie drogą starannej analizy dostępnych
nsów. Sądy rozwinęły więc bardzo gęstą sieć „*quasi*- norm prawnych",
nać musi każdy, kto zajmuje się doradztwem prawnym. Wprawdzie
nia sądowe są — w przeciwieństwie do anglo-amerykańskiego kręgu
go — formalnie nie wiążące, ale w 99% sporów trzeba się liczyć
zygnięciem ich zgodnie z dotychczasową judykaturą.

)ominujące poglądy nauki". Dopóki w jakiejś wątpliwej kwestii nie
:uje się trwałe orzecznictwo, potwierdzone szeregiem wyroków wyższych
i, dopóty praktyka kieruje się najczęściej poglądami wyrażonymi
ennictwie przez uznanych przedstawicieli nauk prawnych. Pracodawcy,
zawodowe i rady zakładowe prowadzą zatem swoje spory z powoła-
ę na literaturę, natomiast doraźnie zlecane ekspertyzy wykorzystują
nocnienia własnych pozycji w dziedzinach słabo albo w ogóle nie
vanych przez naukę prawa. Rezultaty wykładni proponowanej przez
owo nieliczne grono prawników nabierają w ten sposób *quasi* usta-
nocy, tym bardziej że według życiowego doświadczenia również sądy
kowują uzasadnienia swoich rozstrzygnięć zgodnie z „panującymi
mi"[14]. Naukowa dyskusja, zwłaszcza w prawie pracy, bywa często
ſ dosyć burzliwa. Interesy organizacji pracodawców oraz związków
wych znajdują swój wyraz również w poglądach nauki prawa pracy.
każdemu autorowi przypisuje się pewną „bliskość" wobec jednej bądź
ze stron.
miast, merytorycznie rzecz biorąc, różni się doktryna niemiecka od
kiej przynajmniej w dwóch punktach.
emieckie dyskusje dotyczą najczęściej spraw bardzo konkretnych.
ıjącą rolę odgrywa więc argumentacja dogmatycznoprawna, a nie
ny jest dorobek nauk społecznych. Dobrą ilustrację stanowią kontrower-
ół układowej normy 35-godzinnego tygodniowego czasu pracy. Dysku-
dotyczyła funkcji i granic swobody układowej oraz stosunku między
vórstwem państwowym i autonomicznym, ale ograniczała się do pozor-
ɔ prostego problemu, czy w umowie można uzgodnić dłuższy czas pracy
:ślony w układzie zbiorowym. Rozstrzygnięć dokonywano zaś według
m „co jest korzystniejsze", tzn. „pracować dłużej i więcej zarabiać"
„zarabiać mniej w krótszym czasie pracy".

B. Weller: „*Das Arbeitsrecht der Gegenwart*" 1983, nr 20, s. 77 i n. Ostatnio także Fe-
ąd Pracy, DB 1989, s. 2075.
R. Zimmermann: *Die Relevanz der herrschenden Meinung für Anwendung, Fortbildung und
ftliche Erforschung des Rechts*, Berlin 1983.

b) Tradycji weimarskiego prawa pracy nie kontynuuje nauka jako taka, ale poszczególni autorzy. Wiąże się to ze wspomnianą już skłonnością do wnikania w szczegóły, jak też z faktem, że wiele z tego, co w okresie budowania weimarskiego ustroju pracy wymagało objaśnienia, stało się dziś oczywiste. Ważniejszy byłby wszakże historyczny i społeczno-polityczny dystans. Na pytanie: Weimar — i co potem? wielu odpowiedziałoby spontanicznie słowami — a potem faszyzm. Społeczno-polityczne opcje Sinzheimera i jego szkoły są natomiast dla innych podejrzane, gdyż utrzymanie *status quo* nie było dla nich w żadnym razie wyjściem najlepszym z możliwych.

5. *Układy zbiorowe pracy i zakładowe porozumienia.* Pracowniczy status określany jest nie tylko przez konstytucję, ustawy zwykłe, prawo sędziowskie i „panujące poglądy doktryny". Według badań resortu pracy około 17 mln (spośród ogółem 20) pracowników podlega bowiem układom zbiorowym pracy o zróżnicowanej treści oraz poziomie ochrony. Rada zakładowa i kierownictwo przedsiębiorstwa mogą też zawierać tzw. porozumienia zakładowe, których przedmiot nie powinien w zasadzie wkraczać w materie uregulowane układem zbiorowym. W praktyce ograniczenie to nie jest jednak przestrzegane i w wielu zakładach wypłaca się świadczenia ponadukładowe wynegocjowane przez radę zakładową.

Układy zbiorowe pracy i porozumienia zakładowe są środkami, przy pomocy których co aktywniejsze załogi mogą sobie zapewnić materialne korzyści, a tym samym wyższy stopień socjalnego bezpieczeństwa. Dzięki instrumentom tym prawo pracy staje się równocześnie systemem zmiennym, gdyż zależnie od ekonomicznej kondycji branży albo poszczególnego przedsiębiorstwa oraz aktywności załóg możliwe są lepsze bądź gorsze warunki zatrudnienia. Układy zbiorowe spełniają ponadto rolę prekursorską, gdyż przedmiot ich branżowych uregulowań zostaje niekiedy rozszerzony przez późniejsze ustawy na całą gospodarkę. Przykładem może być wynagrodzenie wypłacane za początkowy okres choroby, a także urlop na cele kształceniowe, który w niektórych krajach związkowych uzyskał też ustawową gwarancję.

III. *Partnerstwo socjalne jako przewodnia zasada rozwiązywania konfliktów*

1. *Ustrój zakładu pracy.* Rada zakładowa jest dla pracodawcy partnerem, który nie może współdecydować w wielu kwestiach. Wspomniane partnerstwo istnieje o tyle, o ile § 2 ust. 1 ustawy z 15 I 1972 (o ustroju zakładu pracy) nakłada na obie strony powinność „współpracy w duchu pełnego zaufania". Od rady zakładowej oczekuje się więc postawy konstruktywnej, a nie konfliktowej, treścią podjętych działań ma być dbałość o dobro pracowników oraz zakładu pracy.

Przepis § 74 ustawy konkretyzuje te ogólne normy i stanowi w ust. 1, że pracodawca i rada zakładowa obowiązani są spotykać się co najmniej raz w miesiącu i sporne problemy rozpatrywać „z poważną intencją porozumienia". Przepis § 74 ust. 2 zakazuje radzie zakładowej inicjowania bądź popierania sporów zbiorowych z pracodawcą. Zakazana jest też aktywność polityczno-partyjna rady zakładowej, z wyjątkiem działalności bezpośrednio dotyczącej zakładu lub jego pracowników (w sferze społeczno-politycznej i gospodarczej oraz w zakresie polityki układowej). Rada zakładowa obowiązana jest ponadto do „zaniechania wszelkiej aktywności, która mogłaby zakłócić proces pracy lub zakładowy spokój".

stą rekompensatą powyższych ograniczeń są kompetencje rady za-
ej do współdecydowania. Ich przedmiot określony jest wyczerpują-
'ięc wszystkie inne sprawy pozostają w wyłącznej kompetencji praco-
Współdecydowaniem zostały objęte przykładowo: porządek pracy,
czasu pracy, kontrola pracy lub zachowania pracownika za pomocą
ń technicznych oraz zawarcie tzw. „planu socjalnego" w razie istot-
rzekształceń zakładu. Ograniczone współstanowienie występuje przy
ianiu, zaś zwolnienia wymagają jedynie zasięgnięcia opinii rady. Nato-
e sfery wpływów rady zakładowej całkowicie wyłączone są decyzje
cyjne.
ołdecydowanie oznacza więc, że pracodawca nie może w określonych
działać bez zgody rady zakładowej, a jego ewentualne akty podejmowane
onnie są prawnie bezskuteczne[15]. Rada ma też tzw. prawo inicjatywy, tj.
roponować przyjęcie określonych regulacji.
zie nieosiągnięcia kompromisu rozstrzyga większość głosów komisji
zej, składającej się z ławników reprezentujących pracodawcę i radę
wą (z reguły od 2 do 4 osób) oraz „neutralnego" przewodniczącego. Jego
aturę uzgadniają strony; w przeciwnym razie przewodniczącego wy-
sąd pracy. Jeżeli pracodawca wygra spór, to może realizować swoje
enia, inaczej musi z nich zrezygnować albo też podjąć działania
nowane przez radę.

viązki zawodowe. Radę zakładową wybiera cała załoga, natomiast
zawodowy opiera się na dobrowolnym członkostwie. Grupa 16
w zawodowych sfederowanych w DGB zrzesza około 35% ogółu
ników i urzędników. Po 2,5% zatrudnionych skupiają natomiast Zwią-
'odowy Pracowników Umysłowych (DAG) oraz Związek Niemieckich
ków (DBB).
nym przedmiotem działalności związkowej jest zawieranie układów
ych pracy, obejmujących z reguły całą branżę albo jej terytorialnie
ną część. Przykładem pierwszej możliwości jest układ zbiorowy doty-
acowników umysłowych w administracji publicznej, z gminami włącz-
ıga występuje we wszystkich większych dziedzinach przemysłu. I tak,
yśle metalowym zawiera się np. układy dla okręgu północna Wirtember-
ółnocna Badenia czy też dla terytorium dolnej Wezery.
acja układowa koncentruje się na wynagrodzeniach oraz czasie pracy.
zególnych przypadkach normuje się też zasady kompensowania skut-
jonalizacji zatrudnienia, jak również „nowoczesne" kwestie, takie jak
ie zatrudnienia kobiet czy ochronę starszych wiekiem pracowników.
est natomiast to, jak dalece przedmiotem układowych rokowań mogą
zje inwestycyjne[16]. W praktyce nie ma to jednak większego znaczenia,
ocjacyjna pozycja związków zawodowych jest zbyt słaba i zgłaszanie
dań nie ma szans realizacji. Trzeba wreszcie pamiętać, że liczne kwestie,
zabezpieczenia socjalne i ochrona zdrowia na stanowisku pracy, są
vane ustawowo i na regulację układową nie pozostawiają faktycznie

orzecznictwo i literaturę powoływane przez Fitting-Auffarth-Kaiser-Heiter: *Betriebsver-*
setz, Handkommentar, München 1990 (§ 87).
np. orzeczenie Federalnego Sądu Pracy, DB 1991, s. 181. Zob. też Rungaldier:
rtragliche Mitbestimmung bei Arbeitsorganisation und Rationalisierung, Frankfurt/M 1983
iedermanna, *„Recht der Arbeit"* 1986, s. 231 i n.

W niemieckim ustroju pracy istnieje też związkowy monopol strajkowy. Tylko związki zawodowe mogą wezwać do legalnego przerwania pracy, choć wyłącznie w celu zawarcia nowego układu zbiorowego. Jest to zgodne z niemieckim modelem partnerstwa socjalnego w stosunkach pracy, gdyż, jak to wielokrotnie i w różny sposób akcentował Federalny Sąd Konstytucyjny, zawarcie układu zbiorowego służy również „porządkowi i zadowoleniu z pracy"[17]. Obok zawierania układów zbiorowych znaczenie ma ponadto nieformalny wpływ związków zawodowych zarówno na poszczególne przedsiębiorstwa, jak też na aparat państwowy. Zależy to od politycznej struktury rządu, choć w tym zakresie obie wielkie partie (CDU i SPD) zasadniczo się nie różnią, gdyż i CDU, związana ściśle z reprezentantami przemysłu i handlu, liczy się w pewnym stopniu ze związkami zawodowymi.

3. *Koordynacja działalności rad zakładowych i związków zawodowych.* Osobne rozpatrywanie kompetencji do współstanowienia oraz do zawierania układów zbiorowych może stwarzać wrażenie, że rada jest właściwa, jeśli chodzi o sprawy leżące w sferze „zakładowej", a związki zawodowe w sferze „ponadzakładowej". Prawo zapewnia jednak związkom zawodowym również wiele uprawnień wobec zakładu pracy.

Otóż istnieje tzw. pierwszeństwo układu, tzn. kompetencje rady zakładowej są wyłączone w sprawach uregulowanych układem zbiorowym[18]. Może więc on ograniczyć swobodę działania rady, ale może ją także rozszerzyć poza zakres gwarantowany ustawą. Inna sprawa, że pierwszeństwo układu ma w sferze płacowej ograniczoną skuteczność. Rokowania płacowe są bowiem faktycznie prowadzone i powodują w wielu przedsiębiorstwach wypłacanie dodatkowych wynagrodzeń. Dla pracodawcy ma to taką zaletę, że podobne uzgodnienia są niezaskarżalne i w warunkach gospodarczego kryzysu mogą być łatwo cofnięte. Taki system wykazuje znaczną elastyczność, gdyż świadczenia dają się redukować bez naruszenia standardów układowych, a tym samym ryzyka wywołania większego konfliktu.

Związki zawodowe mają też wiele uprawnień pozwalających wpływać na rady zakładowe. Mogą np. kierować swych delegatów na posiedzenia rady lub ogólne zebranie załogi. Związki zawodowe mogą też zaskarżyć niezgodny z prawem wybór rady zakładowej, jak też zażądać przed sądem pracy odwołania rady lub poszczególnych jej członków z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków związanych z pełnioną funkcją. Jeszcze ważniejsza może być w praktyce pomoc świadczona radzie przez związki zawodowe. W trakcie rokowań rady z pracodawcą związek zawodowy może jej zapewnić odpowiedniego eksperta, a na wypadek sporu przed sądem pracy postarać się o należyte zastępstwo procesowe. Związki zawodowe oferują też członkom rad zakładowych szerokie możliwości korzystania ze szkolenia.

Rada zakładowa zachowuje wszakże określony stopień autonomii. Wyłączenie rady ze struktur związkowych jest korzystne, gdyż wewnątrzzwiązkowe mniejszości nie mogą być dowolnie spychane na margines, jako że w postaci rad zakładowych zachowują swą istotną bazę społeczną. Dualistyczny system reprezentacji pracowniczych interesów jest też, z powodu samodzielności rady zakładowej, oryginalnym rozwiązaniem. W ramach swoich kompetencji do

[17] BVerfGE 50, 92, 31.
[18] Wynika to z § 77 ust. 3, jak też z początkowego sformułowania § 87 ust 1 ustawy o ustroju zakładu pracy.

arządzania muszą bowiem rady zakładowe zajmować się powstałymi nami również wtedy, gdy stanowisko zarządu związku nie jest jeszcze e, a kolejny zjazd delegatów odbędzie się za 2 lata. Wprowadzenie ı technik i form organizacji czasu pracy stało się wprawdzie problemem ɔwym, ale dlatego, że rady zakładowe przekazały go aparatowi związ-

ıerstwo socjalne ukształtowane przez prawodawcę i judykaturę jest ristością. Od 1984 r. sięganie do strajku staje się rzadsze[19]. Dominującą est dziś strajk ostrzegawczy prowadzony podczas rokowań układowych, jący z reguły różne zakłady i trwający kilka godzin. Większy strajk byłby ı stron zbyt wielkim ryzykiem. Ścisła kooperacja stwarza bowiem iwe „powiązanie" przedsiębiorstw i prowadzi do tego, że bezterminowy 50 tysięcy pracowników już po jednym bądź dwóch tygodniach jest e sparaliżować zakłady mające dwa miliony zatrudnionych. Bardzo e obchodzenie się z prawem do strajku stało się łatwiejsze dlatego, że ɔnych latach uzyskano znaczny postęp zarówno w sferze wynagrodzeń, skracania czasu pracy. Inne warunki występują na terenie b. NRD o tam w większym stopniu będzie się używać tradycyjnych form walki wnicze prawa.

Deregulacja związana z przesunięciem granicy między prawem pracy „pierwszej" i „drugiej" kategorii

etypowy pracodawcá. Powszechnego prawa pracy nie stosuje się w ma- ładach pracy. Warunkiem stosowania ustawy o ustroju zakładu pracy stałe zatrudnienie 5 osób, ale rady zakładowej nie mają często również liczące 20, 30 czy 50 pracowników, gdyż nikt nie podejmuje inicja- wyboru. Jeśli drobny przedsiębiorca nie zatrudnia co najmniej 6 pra- ɔw, to nie podlega przepisom ustawy o ochronie przed wypowiedze- jeśli nie należy do organizacji pracodawców, to nie wiążą go także zbiorowe pracy. Dla małych zakładów pracy stosuje się więc specyfi- ıgmentaryczne normy prawa pracy, a zatrudnieni podlegają ochronie niewiele lepszej niż 80 lat temu.

ıy prawa pracy zawodzą i wówczas, gdy pracodawca sam nie dysponuje vobodą działania. Dotyczy to np. dostawców wielkich przedsiębiorstw, ıa w przemyśle samochodowym, w którym podział pracy między biorstwami jest tak dalece rozwinięty, że czas pracy, stosowane techniki ıania pod adresem pracowników określa główny producent. Podobnie ć w koncernach. Prawo pracy nie zareagowało dotąd adekwatnie na ıkcjonalne rozdzielenie strony pracodawczej. Jeśli nie liczyć pewnych ɔw w prawie koncernowym, to stosunek pracy jest nadal pojmowany acja dwubiegunowa, nie pozwalająca na wyodrębnienie uprawnień ızków pochodzących z „dodatkowego centrum decyzyjnego".

ıtypowy pracownik. Ochronne standardy prawa pracy schodzą też swego minimum, kiedy pracodawca ma wprawdzie w średnim albo ıakładzie pracy pewną swobodę działania, ale nawiązuje nietypowy pracy[20]. Odbywa się to w trzech formach.

ɔcznika statystycznego RFN za 1990 r. w 1988 r., każdy z pracowników strajkował łą- ıinuty.

ıstrukcji „normalnego" stosunku pracy jednym z punktów odniesienia dla nietypowych

a) coraz większa liczba pracowników jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu. Wynagrodzenie nie wystarcza wówczas z reguły na utrzymanie, a i szanse zakładowego awansu są niewielkie. Również świadczenia socjalne bywają często zarezerwowane dla pracowników pełnoetatowych. Kto w tygodniu nie pracuje dłużej niż 15 godzin i nie zarabia miesięcznie ponad 480 DM, ten zostaje też wyłączony z ubezpieczenia społecznego.

b) Pracownicy zatrudnieni na czas określony nie korzystają z ochrony trwałości stosunku pracy. Nie mogą też liczyć na świadczenia zależne od dłuższego stażu pracy w zakładzie. Nadzieja na przedłużenie zatrudnienia albo zawarcie umowy bezterminowej rodzi zaś ich poważne uzależnienie od pracodawcy.

c) Jeżeli pracownika zatrudniono w celu „wynajmowania" go różnym pracodawcom, to brakuje wówczas charakterystycznej więzi z zakładem pracy. Tacy pracownicy nie mają też z reguły zakładowego przedstawicielstwa swych interesów oraz ochrony wynikającej z układów zbiorowych.

Pracownicy z gorszym statusem prawnym byli znani również w przeszłości. Jednakże do końca lat 70-tych „siła robocza drugiej kategorii" sytuowała się poza prawem pracy, przy czym najliczniejszymi jej przedstawicielami byli chałupnicy oraz tzw. współpracujący członkowie rodziny. Dziś grupy te nie odgrywają już większej roli, natomiast wyraźnie pogłębiła się dyferencjacja wewnątrz kręgu pracowników. Nie istnieją wprawdzie wiarygodne dane co do liczby pracowników zatrudnionych u „nietypowych" pracodawców, natomiast jednoznacznie zwiększył się w 80-tych latach wskaźnik nietypowych stosunków pracy, obejmując około 1/4 wszystkich zatrudnionych.

Środkiem prawnym umożliwiającym przesuwanie granicy między „solidnym" i „mniej solidnym" prawem pracy była w pierwszym rzędzie umowa o pracę. Dokładna kalkulacja kosztów osobowych skłoniła pracodawców do tego, aby siłę roboczą utrzymywać w dyspozycji tylko wtedy, gdy jest faktycznie potrzebna. Zrealizowanie tego w warunkach masowego bezrobocia nie było trudne, zwłaszcza że w ustawie z 1985 r. o popieraniu zatrudnienia pracodawca ułatwił zawieranie terminowych umów o pracę. Dalej idąca przebudowa prawa pracy nie była poważnie dyskutowana, a poza tym natrafiłaby ona na zdecydowany sprzeciw związków zawodowych. Demontaż „prawa pracy pierwszej kategorii" byłby zresztą problematyczny z konstytucyjnego punktu widzenia. Poza tym stworzyłoby to poważne zagrożenie dla systemu partnerstwa socjalnego, gdyż wyeliminowanie ochronnej funkcji prawa pracy oznaczałoby równocześnie pozbawienie go funkcji porządkowej. Strona pracodawcza nie chce więc drastycznego ograniczenia uprawnień pracowniczych i Federalne Zrzeszenie Niemieckich Organizacji Pracodawców (BDA) we wspólnym oświadczeniu z DGB opowiedziało się wyraźnie za układową autonomią oraz za dotychczasowymi kompetencjami do współstanowienia[21].

V. *Zawodowe równouprawnienie mężczyzn i kobiet*

Kobiety stanowią dziś ponad 40% ogółu osób zarobkowo czynnych, ale w życiu zawodowym są w różny sposób dyskryminowane. Dysponując jako

---

form zatrudnienia por. zwłaszcza Mückenberger, „*Zeitschrift für Sozialreform*" 1985, s. 484 i n. oraz U. Zachert: *Die Sicherung und Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses durch Tarifvertrag*, Baden-Baden 1989, jak również — pod względem prawnoporównawczym — „*Betriebsberater*" 1990, s. 565. Zob. też G. Lyon-Caen: *La crise du droit du travail* [w:] *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund*, F. Gamilscheg (red.) München 1980, s. 517 i n.

[21] Wspólne oświadczenie DGB i BDA z 26 VII 1989 zob.: *Der EG-Binnemarkt und die Sozialpolitik, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung*, Bonn 1989, s. 46.

›rszym wykształceniem niż mężczyźni, muszą one podejmować prace ıne jako prostsze i dlatego niżej wynagradzane. Dyskryminacja kobiet ędnie wykształconych polega z kolei na częstym odmawianiu im :i do objęcia funkcji kierowniczej. Ponadprzeciętnie wysoki jest też ›bbiet wskaźnik bezrobocia.

wdziałanie takiej sytuacji ze strony prawa pracy odbywa się na trzech znach.

ıieje powszechna zgoda co do zakazu jakiejkolwiek dyskryminacji ›ezpośrednio na kryterium płci. Jednakże zakaz ten ma praktycznie ie znaczenie przy podejmowaniu pracy, gdyż kandydatka, której ›no zatrudnienia, nie będzie z reguły w stanie udowodnić swej dyscji. Inaczej jest przy ustalaniu płacowych zaszeregowań w układzie ym pracy oraz przy przyznawaniu podwyżek wynagrodzenia. W tym związkowa i zakładowa polityka płacowa podlega ograniczonemu cjonizmowi państwa.

zeczenia Trybunału Wspólnot Europejskich dotyczące bezpośredniej inacji[22] przyniosły korzyść zwłaszcza pracownikom zatrudnionym nym wymiarze czasu pracy. Jeśli zważyć, że prawie 90% spośród nich ı kobiety, to każde pogorszenie statusu niepełnoetatowców wywiera eśnie takie skutki, jak dyskryminowanie płci. Dlatego niedozwolone jest odmawianie niepełnoetatowcom prawa do zakładowej emerytury[23], jak a do wynagrodzenia w początkowym okresie choroby[24]. Znaczy to, że ;kutki braku uregulowań w sferze zatrudnienia niepełnowymiarowego v znacznej mierze usunięte. W tym sensie prawo antydyskryminacyjne praktykowania „prawa pracy drugiej kategorii". Czy jest to wystarpozostaje sprawą otwartą. Sporne jest np. to, czy za pracę w godzinach zających indywidualnie uzgodnioną normę czasu należy się dopłata godzin nadliczbowych. Wysoce dyskusyjna stała się też dopuszczalność ıia kryterium zakładowego stażu pracy, skoro kobiety mają zazwyczaj : mniejszą szansę na długotrwałe zatrudnienie w tym samym zakładzie

kaz dyskryminacji nie daje jeszcze rzeczywistej równości szans, jeżeli pozycje wyjściowe pracobiorców. Dlatego dyskutuje się o liczbowych oraz innych formach wspierania pozycji kobiet, choć praktyczne ści zrealizowania takich zamierzeń są bardzo ograniczone.

VI. *Prawo pracy i nowe techniki*

ologie informatyczne są w świadomości społecznej odbierane głównie rożenia dla liczby miejsc pracy oraz jej warunków, nie mówiąc już :ej niepokój wizji stosowania urządzeń technicznych do stałej obserwacji iczych zachowań. Dlatego wiele rad zakładowych przedmiotem swej ›ści uczyniło troskę o używanie techniki w społecznie akceptowanych W dyskusji nad wynikającymi stąd problemami prawnymi można : cztery etapy.

›rzeczenie Trybunału Wspólnot Europejskich, „*Neue Juristische Wochenschrift*" 1981, s.

:zenie Federalnego Sądu Pracy, NZA 1990, s. 25. Zob. też G. Peter: *Frauendiskriminierung :eitbeschäftigung*, Frankfurt/M 1988.

›rzeczenie Trybunału Wspólnot Europejskich, DB 1989, s. 1574.

a) Na początku powstał spór o „ekranowe" miejsca pracy. U jego źródeł tkwiły obawy o zdrowie pracowników, opory przed ich nadzorowaniem oraz problemy zapewnienia im rekompensaty związanej z utrudnionymi warunkami pracy. Federalny Sąd Pracy potwierdził współstanowiące kompetencje rady zakładowej w drugiej i trzeciej kwestii, opierając się wszakże na potrzebie daleko idącej ustawowej ochrony zdrowia.

b) Drugi etap dyskusji objął komputeryzację akt osobowych, tzn. tworzenie kadrowego systemu informatycznego. Federalny Sąd Pracy orzekł po długich debatach, że współdecydowania rady zakładowej wymaga zbieranie informacji o poszczególnych zatrudnionych, które łącznie z listami, protokołami oraz pozostałymi źródłami informacji umożliwiają ocenę pracownika. Zgoda rady zakładowej jest też konieczna dla każdorazowego wykorzystania bazy danych.

c) Trzeci etap dyskusji toczył się wokół informatycznego systemu danych dotyczących zakładu. Procesy pracy w zakładzie są bowiem w coraz większym stopniu sterowane elektronicznie. Przykładem zastosowań zakładowej elektroniki są: komputerowa sygnalizacja, sterowanie produkcją mikromodułów czy też praca z komputerem osobistym. W tym zakresie mieści się również kontrolowanie wstępu osób do zakładu oraz gromadzenie danych o prowadzonych rozmowach telefonicznych. Ponieważ z pomocą takich danych można sprawować swego rodzaju kontrolę nad pracownikiem, w grę wchodzi kompetencja do współstanowienia na podstawie § 87 ust.1 pkt 6 ustawy o ustroju zakładu pracy. W taki sposób rada zakładowa uzyskała istotny wpływ na sprawy wyposażenia zakładu w odpowiednią aparaturę.

d) W czwartym etapie dyskusji wyłoniły się problemy obejmowania informatyczną „siecią" nie tylko zakładów wewnątrz przedsiębiorstwa, ale również innych przedsiębiorstw. Powstaje tu wspomniana już kwestia przesunięcia centrum decyzyjnego poza przedsiębiorstwo pracodawcy.

Inicjatywy w sprawach zagrożeń, jakie z tradycyjnych technik produkcyjnych wynikały dla życia lub zdrowia oraz środowiska naturalnego podejmowały do niedawna główne gremia polityczne. Natomiast pod koniec lat 80-tych w sprawę ekologicznych technologii i produktów zaangażowały się rady zakładowe i związki zawodowe. W przemyśle chemicznym zawarto np. ponad 20 porozumień zakładowych, które zagwarantowały radom uprawnienie do uzyskiwania informacji oraz wypowiadania się we wszystkich sprawach związanych z ochroną środowiska. Jako wewnętrzny organ zakładowy jest rada bardziej predysponowana do aktywności w tej sferze niż zewnętrzne organy kontrolne. Problemy mogą się jednak zrodzić wówczas, gdyby względy ekologiczne zaczęły prowadzić do likwidacji miejsc pracy w zakładach uciążliwych dla środowiska.

VII. *Internacjonalizacja niemieckiego prawa pracy*

Niemiecka gospodarka wykazuje wysoki stopień umiędzynarodowienia. Ponad czwarta część produktu społecznego brutto jest eksportowana. Wartość inwestycji w innych krajach sięgnęła w 1988 r. kwoty 18 mld DM. Podobne są wskaźniki importu oraz bezpośrednich inwestycji zagranicznych w RFN. Poza tym w połowie 1989 r. pracowało w RFN ponad 1,6 mln cudzoziemców. Porównywalnego umiędzynarodowienia nie wykazują stosunki pracy. Wykonywanie pracy odbywa się prawie zawsze na podstawie niemieckiego prawa oraz

nach warunków wynikających z niemieckich układów zbiorowych. Inaczej ią niemieckie firmy w spółkach zagranicznych, stosując z reguły miejscowe ki taryfowe oraz obowiązujące tam prawo pracy.
FN ratyfikowała wprawdzie liczne konwencje ONZ, MOP i Rady Europy, zakładach pracy, a najczęściej także w sądach są one całkowicie nie zna- la co dzień można bowiem obejść się bez tych aktów. Podobny los spotykał długi czas również prawo Europejskiej Wspólnoty i można powiedzieć, że ero w połowie lat 80-tych przyjęto do wiadomości, że normy prawa pracy owi się także w Brukseli. W stosunku do wielu orzeczeń sądów pracy owiadał się — na podstawie art. 177 Traktatu Rzymskiego — również unał Wspólnot Europejskich, zwłaszcza w kwestii pojmowania równoupra- nia mężczyzn i kobiet. Należy jednak zauważyć, że Europejska Wspólnota owała się dotąd tylko wąskim zakresem prawa pracy.
spółpraca z zakładowymi i związkowymi przedstawicielstwami pracow- ch interesów w innych krajach jest na razie w powijakach. Chodzi tutaj tą nie tyle o zagadnienie międzynarodowych strajków solidarnościowych, szczegółowe kwestie, np. czy radzie zakładowej wolno posiadane infor- e przekazywać pracowniczym przedstawicielstwom zagranicznym oraz czy nując swoje funkcje (a zatem na koszt pracodawcy) może rada aranżować tania np. z *consiglio di fabbrica* lub z *comité d'enterprise*.

VIII. *Stosowanie prawa pracy RFN na terytorium byłej NRD*

aktat między RFN i NRD o przywróceniu jedności Niemiec (tzw. traktat oczeniowy) zawiera dwa załączniki. Załącznik nr 1 wymienia te zachodnio- ieckie ustawy i rozporządzenia, które z modyfikacjami — albo dopiero źniejszym okresie — wchodzą w życie na terytorium byłej NRD. Załącznik dotyczy dalszego obowiązywania (z reguły okresowego) dotychczasowego a NRD na jej byłym terytorium. Załącznik nr 3 (rozciągnięcie prawa byłej) na terytorium całych Niemiec) oraz nr 4 (okresowe obowiązywanie prawa odnioniemieckiego) nie były potrzebne, gdyż żadna norma prawa b. NRD tała się podstawą ogólnoniemieckiego porządku prawnego.
awo pracy RFN nie stanowi w tym zakresie wyjątku i od dnia 3 X 1990 iązuje również na terytorium b. NRD. Konieczne było wszakże ustanowie- zeregu przepisów przejściowych. Dotychczasowe układy zbiorowe pracy iązują do czasu zawarcia nowych. Te przedstawicielstwa zakładowe, które ły wybrane w tajnym głosowaniu i według demokratycznych zasad przez szość załogi, pełniły swoje funkcje do momentu wyboru rad zakładowych, łużej niż do 30 VI 1991. Nie naruszono też trwałości umów o pracę, ając je wszakże nowemu prawu pracy. Natomiast w służbie publicznej, mo prawa do ochrony przed wypowiedzeniem, dopuszczono redukcję nelu.
rowadzenie prawa pracy RFN spowodowało pogorszenie sytuacji zatrud- ch w b. NRD. O ile wcześniej groźba wypowiedzenia właściwie nie istniała, dziś panuje masowe bezrobocie, dotykające w szczególny sposób kobiety owujące dzieci. Społeczny sprzeciw jest niewielki, gdyż poprzedni porzą- został całkowicie zdyskredytowany. Jakie skutki spowoduje ekspansja odnioniemieckiego prawa pracy, trudno jeszcze ocenić. Wysoce skom- wane jego struktury muszą być najpierw poznane i wdrożone do praktyki, m związki zawodowe i organizacje pracodawców mogą korzystać z pomocy doradców z zachodnich krajów związkowych. Do b. NRD skierowano też licznych sędziów z sądów pracy, natomiast dotychczasowi sędziowie zostali poddani politycznej weryfikacji. Niski poziom wynagrodzeń (około połowy stawek stosowanych w RFN) powoduje intensywne rokowania układowe i poszerzanie się strajków. Dotychczasowe związki zawodowe rozwiązały się i zaleciły z reguły swym członkom wstępowanie do związków zrzeszonych w DGB, które od końca 1990 r. są jedynym partnerem rokowań w sporach układowych. Własność państwowa ulega prywatyzacji i po starym porządku społeczno-ekonomicznym nie ma już prawie śladów.

Tłumaczył z niemieckiego Andrzej Kijowski