

Tomasz Świętnicki

Ochrona trwałości stosunku pracy w Niemczech

Roczniki Administracji i Prawa 18/1, 391-402

2018

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Artykuł przeglądowy
Review article

Data wpływu/Received: **22.03.2018**

Data recenzji/Accepted: **5.04.2018**

Data publikacji/Published: **30.06.2018**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

DOI: 10.5604/01.3001.0012.6011

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Tomasz Świętnicki*

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY W NIEMCZECH

WPROWADZENIE

Przedstawienie systemu prawa pracy Niemiec w kontekście obowiązujących reguł rozwiązywania stosunków pracy wymaga spojrzenia na całe zagadnienie z bardzo szerokiej perspektywy. Należy mieć na uwadze, że system prawny Niemiec z zakresu prawa pracy nie jest skodyfikowany w jednym akcie, tak jak np. w Polsce, gdzie mamy zapisane w kodeksie pracy, lecz znajduje się w wielu poszczególnych ustawach. Wymienić należy tu w szczególności:

- a) Niemiecki kodeks cywilny (Bürgerliches Gesetzbuch),
- b) Ustawę o ochronie przed wypowiedzeniem (Kündigungsschutzgesetz),

* mgr; Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

- c) Ustawę o urlopach (Bundesurlaubsgesetz),
- d) Ustawę o kontynuacji wypłaty wynagrodzenia (Entgeltfortzahlungsgesetz),
- e) Ustawę o ustroju przedsiębiorstw (Betriebsverfassungsgesetz),
- f) Ustawę o układach zbiorowych (Tarifvertragsgesetz),
- g) Ustawę o płacy minimalnej (Mindestlohngesetz)¹.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie ochrony trwałości stosunku pracy w Niemczech (ich system prawa pracy), a także próba odpowiedzi na pytanie, jakie są podstawy/przesłanki co do zasady przedmiotowej ochrony. Samym przedmiotem mojej analizy będą zasady ochrony trwałości stosunków pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę. Stosunki pracy, które mają swoje genezę w mianowaniu, a ich cechą charakterystyczną jest wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy pozostają poza obszarem mojego artykułu, ponieważ potrzebowałoby to znacznie obszernego opracowania. Jak zaznaczyłem, przedmiotem artykułu są reguły rozwiązywania umów o pracę na podstawie wypowiedzenia pracodawcy. Wnioskowanie reguł rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia wymagałoby nieco innej perspektywy oraz szerszej analizy. Należy tutaj zaznaczyć, że w niektórych krajach europejskich nie występuje wyraźny podział dotyczący reguł rozwiązania umów o pracę według kryterium zachowania okresu wypowiedzenia. Poza podstawową ochroną trwałości stosunku pracy występujących we wszystkich państwach europejskich istnieje szeroki wachlarz regulacji, na podstawie których pracownicy objęci są szczególną ochroną trwałości stosunku pracy ze względu na pełnione przez nich funkcje w zakładzie pracy:

- społeczne,
- polityczne,
- z uwagi na sytuację osobistą,
- z uwagi na sytuację zdrowotną.

W związku z tym, że problem jest wysoce złożony oraz bardzo obszerny; nie jest możliwe przedstawienie tego zagadnienia w sposób powierzchowny.

W większości państw europejskich obowiązują podobne podstawowe reguły ochrony trwałości stosunku pracy, jednakże kilka z nich można odnaleźć tylko w prawie Unii Europejskiej. Trzeba zaznaczyć, że prawo wspólnotowe na początku nie regulowało zasad rozwiązywania umów o pracę, pozostawiając je w regulacjach systemów prawnych państw członkowskich. Zmiana nastąpiła w traktacie lizbońskim. W art. 30 Karty Praw Podstawowych, która stanowi podstawę prawa UE, przyjęto zasadę, iż każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem wspólnotowym oraz prawem i praktyka krajową. Art. 30 KPP należy wyklądać zgodnie z treścią art. 24 zrewidowanej Europejskiej Karty społecznej, co powoduje powstanie tezy, że sam art. 30 Karty wprowadza zasadę zakazu arbitralnego zwolnienia pracownika z pracy. Dodatkowym uzasadnieniem niech bę-

¹ A. Rycak, *Koncepcje ochrony trwałości stosunku pracy w Stanach Zjednoczonych i Europie*, [w:] B.M. Cwiertniak (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, Sosnowiec 2012, s. 183.

dzie opinia Prezydium Konwentu z 1999 r. do opracowanego projektu Karty. W samym dokumencie podkreślono, że przepis art. 30 Karty ma swoją genezę w art. 24 ZKS oraz dyrektywie 77/187 zastąpionej dyrektywą 2001/23 oraz dyrektywą 80/987, zmienionej przez dyrektywę 2002/74/WE – niewypłacalność pracodawcy. W samym zakresie ochrony trwałości stosunku pracy na poziomie unijnym obowiązuje dyrektywa 98/59 z dnia 20.07.1998 r., która dotyczy zbliżenia prawa państw członkowskich w zakresie zwolnień grupowych. Należy tutaj dodatkowo zwrócić uwagę na ustanowienie kilku kategorii pracowników podlegających ochronie, między innymi:

- a) w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć,
- b) pracownicy wykonujący swoje funkcje rodzicielskie w okresie urlopu macierzyńskiego, adopcyjnego,
- c) kobiety w ciąży oraz przebywające na urloпах macierzyńskich,
- d) przedstawiciele związkowych i niezwiązkowych pracowników, wliczając jednocześnie członków europejskiej rady zakładowej i specjalnego zespołu negocjacyjnego, przedstawiciele spółki europejskiej, w tym członków zespołu negocjacyjnego, członków organu przedstawicielskiego, przedstawiciele pracowników, którzy wykonują funkcje zgodnie z procedurą informowania pracowników w organie nadzorczym lub zarządzającym spółki europejskiej (są oni ich pracownikami, jej spółek zależnych lub oddziałów, albo spółki uczestniczącej).

W prawie UE widoczne są ograniczenia w elemencie rozwiązania stosunku pracy, które odnoszą się do wszystkich pracowników, a więc mają one charakter globalny. Taka ochrona występuje w następujących przypadkach:

- transfer przedsiębiorstw lub jego części (Dyrektywa Rady 2001/23/WE),
- odwet za skargę złożoną przez pracownika w przedsiębiorstwie lub w rezultacie wniesienia przez niego powództwa do sądu mającego na celu doprowadzenie do postępowania zgodnie z zasadą równego traktowania (zawarte w dyrektywie Rady 2000/78/WE)².

Kończąc moje wprowadzenie do artykułu, chciałbym jeszcze wspomnieć o kilku ważnych organach, konwencjach i komitetach. Rada Europy jako organizacja międzynarodowa skupiająca większość krajów europejskich zajmuje się promocją i ochroną praw socjalnych. Widać to dobitnie w przyjęciu w 1961 r. Europejskiej Karty Społecznej (weszła w życie 24.02.1965 r.). Sama karta stanowi zbiór podstawowych praw socjalnych, takich jak:

- prawo pracownika do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem (art. 24),
- prawo pracownika zwolnionego bez uzasadnionego powodu do odpowiedniego odszkodowania lub innego wynagrodzenia szkody³.

² Ibidem, s. 192-193.

³ A. Świątkowski, *Prawo socjalne Rady Europy. Europejska Karta Społeczna. Protokoły. Zrewidowana Europejska Karta Społeczna*, Kraków 2006, s. 86.

EKS preferuje roszczenia restytucyjne w chwili bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Dopuściwszy roszczenia odszkodowawcze, komitet przyjął stanowisko, że odszkodowanie powinno być dolegliwe oraz rekompensować pracownikowi utracone miejsce pracy. Europejski Komitet Praw Społecznych wyraził stanowisko w rekomendacjach XIII-2, że w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia pracownik powinien mieć prawo do przywrócenia do pracy na poprzednie stanowisko oraz do wynagrodzenia wszelkich strat finansowych poniesionych w związku ze zwolnieniem⁴.

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY W NIEMCZECH

INFORMACJE WSTĘPNE

Prawo niemieckie zasługuje na uwagę w kwestii ochrony trwałości stosunku pracy z dwóch podstawowych względów, którymi są:

1. Instytucje prawne zajmujące się ochroną trwałości stosunku pracy, które pojawiły się już w 1920 r. w ustawie o radach zakładowych (*Betriebsratgesetz*). Było to pierwsze rozwiązanie prawne w tak pryncypialnym stopniu ograniczające podmiotowe prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z tą ustawą pracownikowi przysługiwało prawo do odwołania się od wypowiedzenia w terminie 5 dni do organu, jakim była rada zakładowa, w konkretnych przypadkach:

- zwolnienie miało charakter dyskryminujący lub było nieuzasadnione,
- zwolnienie było rezultatem odmowy zaakceptowania innej pracy niż uregulowanej w umowie,
- zwolnienie zostało uznane za niesprawiedliwe i nieuzasadnione. Pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostania bez pracy⁵.

Sam akt prawny pozwalał pracodawcy na uwolnienie się od obowiązku ponownego przyjęcia pracownika do pracy poprzez zapłacenie odszkodowania wprost proporcjonalnego do stażu pracy pracownika w tym zakładzie pracy.

2. Konstytucja Niemiec, a dokładnie jej art. 20, który głosi, że Niemcy są demokratycznym oraz socjalnym państwem prawnym. Dzięki tej normie niemieccy prawnicy wyprowadzili zasadę społecznej gospodarki rynkowej, zasadę socjalnego państwa prawa i zasadę ochrony trwałości stosunku pracy jako indykcję dla ustawodawcy⁶.

⁴ Ibidem, s. 87.

⁵ A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, „Zeszyty Naukowe UJ. Rozprawy i Studia”, tom XLII, Kraków 1961, s.63.

⁶ A. Rycak, *Koncepcje ochrony ...*, s. 197.

PODSTAWY PRAWNE I ICH ZAKRES

W 1951 r. przyjęto ustawę o ochronie przed zwolnieniem, która scaliła stan prawny w kwestii ochrony miejsc pracy przed bezpodstawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Samą ustawę poprzedził konsensus przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców w kwestii jej pryncypialnych rozwiązań. Obejmowała ona pracodawców zatrudniających powyżej 5 pracowników. Akt ten posiadał przewagę elementów ochrony indywidualnej przed wypowiedzeniem. Przyjęto tutaj zasadę bezskuteczności nieuzasadnionego wypowiedzenia pod warunkiem wniesienia przez samego pracownika skargi do sądu. Samo wypowiedzenie miało mieć charakter „społecznie uzasadnionego”; zasada ta jest do chwili obecnej głównym elementem oceny legalności zwolnienia pracownika. W 1952 r. wprowadzono ustawę o przedsiębiorstwie, w której zapisano wymóg uzyskania zgody rady przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Szczegółowe uregulowanie pojawiło się dopiero w 1972 r., kiedy skuteczność wypowiedzenia umowy była uzależniona od wysłuchania opinii rady. W 1969 r. znowelizowano ustawę o ochronie przed zwolnieniem, a jej zapisy obowiązują do chwili obecnej. Same ogólne jednak zasady rozwiązania umów o pracę zawarte są w Bürgerliches Gesetzbuch, który wyróżnia dwie formy rozwiązania umowy o pracę:

- za wypowiedzeniem,
- niezwłocznie.

Ustawa obejmuje też pracowników sektora prywatnego i publicznego z wyjątkiem pracowników służby cywilnej, którzy są objęci odrębnymi przepisami, oraz pracowników, którzy są zatrudnieni poniżej 6 miesięcy. Nie obejmuje ona małych pracodawców – zatrudniających do 10 pracowników oraz osób odbywających staże. Widoczny jest tutaj problem, który sprowadza się do ustalenia, jaka wielkość firmy (kwestia dotyczy liczby zatrudnionych) powinna decydować o wyłączeniu podmiotowym z jej przepisów. Sam spór ma swoich zwolenników i przeciwników. Ci pierwsi podnoszą, że wyłączenie jest konieczne dla ochrony kosztów, jakie ponoszą małe przedsiębiorstwa. Przeciwnicy mówią o nierównym traktowaniu pracowników, którzy są zatrudnieni przez drobnych pracodawców. Sam art. 23 ust. 1 z ustawy wyłączał pracodawców zatrudniających do 5 pracowników⁷. Sytuacja uległa jednak zmianie, kiedy to w 1996 roku podniesiono liczbę pracowników do 10. Sam spór musiał rozstrzygnąć Niemiecki Trybunał Konstytucyjny, który 27.01.1998 r. uznał wyżej wspomnianą nowelizację za zgodną z zapisami konstytucji. Trybunał stwierdził, że charakterystyczna sytuacja małych pracodawców uzasadnia taką formę wyłączenia, dlatego klauzula nie narusza zasady równego traktowania. Konsekwencją takiego orzeczenia jest to, że pracodawcy zatrudniający do 10 pracowników nie mają obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę. Nie oznacza to, że osoby, które pracują u takiego pracodawcy, nie posiadają ochrony sto-

⁷ J. Loga, *Powszechna ochrona przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę w RFN*, PiZS 1979, nr 6, s. 46.

sunku pracy. Do nich są stosowane klauzule polityki publicznej oraz dobrej wiary, które są ujęte w Niemieckim Kodeksie Cywilnym (Bürgerliches Gesetzbuch). Sam Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że klauzule te powinny być stosowane w kwestii konstytucyjnej zasady wolności wyboru zatrudnienia. Ochrona trwałości stosunku pracy w Niemczech jest też przedmiotem porozumień zbiorowych, przy czym nie mogą one zawierać postanowień mniej korzystnych niż przepisy ustawowe. Takich porozumień jest dość dużo. Wyróżnia się tutaj grupę porozumień zawieranych jedynie dla zwiększenia ochrony trwałości stosunku pracy pracowników⁸.

WYPOWIEDZENIE, PROCES ZWOLNIENIA, KOMPETENCJE RAD ZAKŁADOWYCH I ETAPY ZWOLNIENIA

Podstawowym elementem powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w Niemczech jest konstrukcja uzasadnienia wypowiedzenia. Reguła ta opiera się na zasadzie proporcjonalności. Samo wypowiedzenie jest uzasadnione, kiedy stanowi *ultima ratio* zwolnienia. Zatrudniony zostanie zwolniony, gdy:

- nie można znaleźć dla niego zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy na innym stanowisku lub też w innym zakładzie pracy pracodawcy,
- nie można kontynuować jego zatrudnienia po odpowiednim przeszkoleniu do innej pracy.

Pracodawca przed ostatecznym wypowiedzeniem ma obowiązek wypowiedzieć pracownikowi warunki płacy i pracy, proponując takie, które w chwili akceptacji przez pracownika umożliwiłyby jego dalsze zatrudnienie. Przyczyny, które uzasadniają zwolnienie pracownika w chwili, kiedy on nie jest w stanie dłużej wypełniać swoich obowiązków, to na przykład długotrwała nieobecność w pracy z powodu choroby⁹. Zarzuty, które bezpośrednio odnoszą się do zachowania pracownika, muszą dotyczyć naruszenia przez niego obowiązków wynikających wprost z umowy. Zwolnienie jest tutaj sankcją za nieprzestrzeżenie obowiązków pracowniczych. Do takich czynników można zaliczyć:

- opieszałość pracownika,
- zniewaga pracodawcy lub innego pracownika.

Wyżej wymieniona zasada wymaga, aby pracodawca przy pierwszym złamaniu przepisów umowy ostrzegł pracownika, chyba że same okoliczności pokazują, że ostrzeżenie jest zbyt późne, lub samo naruszenie obowiązków jest tak rażące, że nie wymaga ostrzeżenia. Kontrowersje odnoszą się do kwestii sytuacji gospodarczej pracodawcy. Mogą to być przyczyny wewnętrzne (restrukturyzacja) w zakładzie pracy lub zewnętrzne (np. trudności rynkowe). Decyzja oparta na przesłankach wewnętrznych nie podlega badaniu przez sąd z punktu widzenia jej racjonalności. W związku z zasadą *ultima ratio* pracodawca musi przesunąć pracownika do innej pracy w tym

⁸ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 209.

⁹ Ibidem, s. 213.

samym zakładzie pracy lub zaoferować mu pracę w innym zakładzie pracy oraz przeprowadzić szkolenie do wykonywania innej pracy, jeśli nie ma on odpowiednich kwalifikacji, pod warunkiem że koszty przewidziane są rozsądne. Taka sytuacja wzbudza wiele kontrowersji w dużych podmiotach, gdzie praktycznie zawsze można podważyć stanowisko o braku pracy dla takiego pracownika w danym zakładzie pracy¹⁰.

Niemiecki wzór ochrony trwałości stosunku pracy opiera się zasadniczo na strukturze społecznie uzasadnionego wypowiedzenia, a więc sama dyskryminacja przy wypowiedzeniu nie odgrywa dobitnej roli. Zwolnienie, które ma charakter dyskryminujący, uznaje się za nieważne, chociaż w praktyce polemik prawniczych w kwestii zwolnień przepisy antydyskryminacyjne nie odgrywają istotnej roli¹¹.

Jak wcześniej wspomniałem, w niemieckim prawie pracy występuje obowiązek konsultacji wypowiedzenia z radą zakładową, której status określa ustawa z 1972 r. Wypowiedzenie umowy bez poinformowania tego organu jest bezskuteczne. Rady zakładowe jako organ są niezależne od związków zawodowych. W obrębie zwolnień to rady mają jedynie prawo do informacji i konsultacji, jednak ustawa stawia ultimatum konsultacji przed wypowiedzeniem – podobny zapis istnieje w art. 38 polskiego kodeksu pracy. Samo stanowisko rady w kwestii zwolnienia pracownika nie ma charakteru wiążącego – tak jak w prawie polskim. *De facto* rozwiązanie zawarte w art. 38 polskiego k.p., które dotyczy sprzeciwu związku zawodowego wobec zamiaru zwolnienia pracownika, jest wiernym odwzorowaniem z niemieckiej ustawy. Organ (rada) w momencie oświadczenia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę ma 7 dni na określenie swojego stanowiska – kwestia ma inny charakter, kiedy mowa o zwolnieniu natychmiastowym. Wypowiedzenie dokonywane jest na piśmie. Okres wypowiedzenia jest uzależniony od stażu pracy i wynosi od 4 tygodni w pierwszych 2 latach pracy, aż do 7 miesięcy przy stażu przekraczającym 20 lat. Sam okres wypowiedzenia może być przedłużony w umowie o pracę. Skrócenie okresu wypowiedzenia poniżej zapisów w ustawie jest surowo zabronione, natomiast dopuszcza się w układzie zbiorowym. Zwolnienia o charakterze ekonomicznym pracodawca winien przeprowadzić za pomocą tak zwanej socjalnej selekcji (niem. Sozialauswahl). Sam tok postępowania ma za zadanie wybranie do zwolnienia tych pracowników, którzy w chwili ustania stosunku pracy najlepiej poradzą sobie na rynku pracy. Tutaj pracodawca ma obowiązek brać pod uwagę 4 przesłanki:

1. wiek pracownika,
2. staż pracy,
3. zobowiązania rodzinne,
4. ewentualną niepełnosprawność¹².

Same kompetencje rady zakładowej zostały uregulowane w art. 80. ust. 1 BetrVG. Można tutaj wyróżnić:

¹⁰ A. Rycak, *Koncepcje ochrony ...*, s. 198.

¹¹ *Ibidem*, s. 199.

¹² A. Rycak, *Powszechna ochrona ...*, s. 214.

- czuwanie nad przestrzeganiem obowiązujących przepisów, rozporządzeń, układów zbiorowych, porozumień zakładowych,
- wnioskowanie do pracodawcy o wprowadzenie środków mających na celu służyć firmie i załodze,
- dbanie o realizację zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn,
- wspieranie w zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych i starszych,
- integracja pracowników zagranicznych w firmie¹³.

Wskazany wyżej artykuł jest formą ogólnego katalogu zadań stojących przed radą zakładową. Same uprawnienia wynikają bezpośrednio z tytułu IV ustawy o ustroju zakładu. Same uprawnienia różnią się pod względem ciężaru gatunkowego i różnej możliwości oddziaływania na decyzje pracodawcy. W niektórych kwestiach uprawnienia ograniczają się do uzyskania od pracodawcy informacji na temat zamierzonych działań – aspekt gospodarczy i techniczny (np. wprowadzenie urządzeń technicznych). Szereg przepisów przewiduje tylko uprawnienia o charakterze konsultacyjnym. Doskonałym przykładem jest konsultacja przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę (art. 102 ust. 1 BetrVG). Organ (rada) musi zostać poinformowana o przyczynach zwolnienia, a niewywiązanie się z tego przez firmę powoduje nieważność zwolnienia. Oprócz aspektów o charakterze informacyjno-konsultacyjnym czy też doradczym rada ma kompetencje do współdecydowania *sensu stricto* (np. brak zgody rady blokuje możliwość podjęcia przez pracodawcę konkretnego działania). Najważniejszym uprawnieniem rady są jednak sprawy socjalne (art. 87 ust. 1 BetrVG). Dotyczy ono w szczególności kwestii związanej z organizacją (ładem) w firmie, początkiem oraz końcem dobowego wymiaru czasu pracy, przejściowym skróceniem lub wydłużeniem normlanego czasu pracy, określeniem zasad i planów urlopowych. Rada ma duży wpływ na kwestie BHP – a w szczególności na zapobieganie wypadkom przy pracy. Współdecydowanie ma tutaj charakter kolektywny¹⁴.

Głównym narzędziem rady są porozumienia zakładowe zawierane z pracodawcą. Są one normatywne, bezpośrednie, bezwarunkowe. Materialny zakres skupia się wyłącznie na kwestiach, które nie zostały uregulowane w układach zbiorowych ani nie podlegają zwykle ich regulacji. Zasada wyłączenia kompetencji regulacyjnej rady w zakresie uregulowanym w układach zbiorowych nie ma charakteru absolutnego. Strony mogą wprowadzić wyraźne postanowienie, które dopuszcza zawarcie uzupełniającego porozumienia zakładowego w kwestii poddanej regulacji tego układu. Drugim odstępstwem jest możliwość zawarcia przez rady planu socjalnego (niem. Sozialplan). Jeżeli wystąpi konflikt między planem socjalnym a układem zbiorowym, pierwszeństwo ma ten, który jest bardziej korzystny dla pracownika¹⁵.

¹³ N. Potocka-Sionek, *Niemiecki system zakładowej reprezentacji pracowniczej*, [w:] Z. Hajn, M. Kurzynoga (red.), *Demokracja w zakładzie pracy*, Warszawa 2017, s. 523.

¹⁴ Ibidem, s. 525.

¹⁵ M. Gładoch, *Porozumienie zakładowe (Betriebsvereinbarungen) w prawie niemieckim*, „Zeszyty Prawnicze” 2009, nr 9 (1), s. 233.

Należy zauważyć, że tak szerokie uprawnienia w sposób dobitny ograniczają przysługującą pracodawcy wolność prowadzenia działalności gospodarczej. Doskonałym przykładem jest brak możliwości wdrożenia nowych metod pracy, przeprowadzenia inwestycji lub dokonania zbycia części przedsiębiorstwa¹⁶. Gdybyśmy spojrzeli jeszcze szerzej na ten aspekt, widzimy, że pracodawca ma ograniczoną swobodę działania – na przykład ze względu na obowiązek konsultacji zatrudnienia nowego personelu lub nadgodzin¹⁷. Innym dobitnym przykładem jest kwestia współdecydowania – decyzja ma być podjęta dopiero po uzyskaniu zgody rady zakładowej. Uzasadnienie tego aspektu wydaje się dość banalne – chodzi tutaj o tzw. demokrację zakładową, czyli podjęcie przez państwo stosownych środków kolektywnej ochrony pracowników, która ma doprowadzić do wyrównania nierówności społecznych¹⁸.

Kończąc ten podrozdział, należy jeszcze zauważyć jeden bardzo ważny aspekt, tzw. zachowanie pokoju zakładowego, gdzie mamy zakaz podejmowania wszelkich środków, które mogłyby zakłócić pokój na poziomie zakładu pracy (art. 2 ust. 2 zdanie 1 BetrVG) oraz zasadę wzajemnej współpracy (art. 74 ust. 1 BetrVG) – czyli wspólne spotkania rady zakładowej i pracodawcy przynajmniej raz w miesiącu. Ich celem jest konstruktywna wymiana zdań oraz zapewnienie systematyczności spotkań¹⁹.

Moim zdaniem nie mamy tutaj do czynienia z kwestią demokratyzacji zakładowej, tylko w pełni realizowaną zasadą państwa socjalnego, które ma zabezpieczać każdy aspekt życia pracownika niemieckiego, ale też obcokrajowców, którzy pracują na PKB Niemiec.

ROSZCZENIA, OCHRONA SĄDOWA ORAZ PRÓBY MODYFIKACJI MODELU

Wypowiedzenie oraz niezwłoczne rozwiązanie umowy dokonane z naruszeniem zakazu ustawowego jest nieważne. W chwili obecnej w niemieckim systemie prawnym w momencie bezprawnego wypowiedzenia zasadą jest prawo pracownika do odzyskania miejsca pracy, w miejsce preferowanego odszkodowania. Ta idea nie jest preferowana ze względu na wyżej przedstawione przesłanki konstytucyjne, na których opiera się cały system ochrony trwałości stosunku pracy. Należy tutaj podkreślić, że roszczenie restytucyjne jest zasadą w niemieckim prawie pracy. Pracownik ma prawo zaskarżyć wypowiedzenie do sądu pracy. Niemieckie prawo daje mu na to 3 tygodnie od dnia doręczenia. Po upływie tego terminu wypowiedzenie uwa-

¹⁶ P. Koral, *Formy działania rady zakładowej w niemieckim prawie pracy przy rozwiązywaniu umów o pracę*, [w:] Z. Góral (red.), *Studia z prawa pracy*, Łódź 2007, s. 261.

¹⁷ P. Koral, *Uprawnienia przysługujące radzie zakładowej w rozwiązaniu stosunku pracy w niemieckim prawie pracy*, [w:] A. Nowak (red.), *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. 16, Katowice 2005, s. 125.

¹⁸ N. Potocka-Sionek, *Niemiecki system ...*, s. 528-529.

¹⁹ *Ibidem*, s. 529-530.

żane jest za legalne. Dla roszczeń pracowników, którzy nie są objęci ochroną przed wypowiedzeniem, nie istnieje termin pozwalający zaskarżyć wypowiedzenie²⁰.

Niemieckie prawo pracy przewiduje, że w trakcie procesu o bezpodstawne zwolnienie pracownik może kontynuować zatrudnienie, jeżeli wypowiedzenie wydaje się nieważne lub nie ma innych przeważających interesów pracodawcy, pod warunkiem że rada pracowników wyraziła sprzeciw wobec zamiaru zwolnienia. Przy braku sprzeciwu rady sąd pracy może nakazać pracodawcy dalsze zatrudnienie pracownika na czas procesu, jeżeli wypowiedzenie jest w sposób oczywisty nieważne lub sam sąd tak orzekł.

Jeśli sąd uzna, że rozwiązanie jest nieważne, może na wniosek samego pracownika lub pracodawcy rozwiązać stosunek pracy i zasądzić na rzecz pracownika odpowiednie odszkodowanie za utraconą pracę. Odszkodowanie nie może przekroczyć sumy wynagrodzenia za 12 albo 18 miesięcy (jeśli mówimy o pracownikach powyżej 55. roku życia). Brane są tutaj pod uwagę takie przesłanki, jak:

1. osobista sytuacja pracownika,
2. stan cywilny,
3. stan zdrowia,
4. świadczenie alimentów,
5. sytuacja finansowa pracodawcy,
6. perspektywy na rynku pracy.

Jeśli umowa zostaje rozwiązana za porozumieniem stron lub na podstawie orzeczenia sądu pracy, pracownikowi należy się odprawa, która w niemieckim prawie pracy jest traktowana jako odszkodowanie z tytułu utraty pracy. W sytuacji gdy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy jest uzasadnione, ale w ocenie sądu dalsza współpraca pomiędzy pracownikiem a pracodawcą jest nierealna, przysługuje odprawa w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia²¹.

Analizując całą zaistniałą sytuację prawną w kwestii ochrony trwałości stosunku pracy w Niemczech, należy stwierdzić, że dotknięta jest ona wielkim kryzysem. Wpływ na to ma w szczególności napływ emigrantów, wzrost bezrobocia, silna ochrona stabilizacji stosunków pracy będąca przeszkodą w tworzeniu nowych miejsc pracy. W Niemczech ostatnimi laty pojawiły się propozycje uelastycznienia niemieckiego prawa pracy. Eksponowany jest postulat zmiany samego paradygmatu ochrony trwałości stosunku pracy. Występuje propozycja wprowadzenia systemu kompensacyjnego. Pracownik miałby prawo jedynie do odprawy zamiast przywrócenia do pracy. Zwolennicy tego modelu uważają, że ochrona przed zwolnieniem jest niczym więcej niż instrumentem zaspokojenia finansowych strat spowodowanych utratą pracy, jednakże pomija się fakt podstawowej reguły występującej w prawie pracy, jaką jest zrównoważenie ekonomicznej i społecznej zależności pra-

²⁰ A. Rycak, *Powszechna ochrona...*, s. 215.

²¹ *Ibidem*, s. 215-217.

cownika od pracodawcy w ramach stosunku pracy. Sama ochrona trwałości stosunku pracy wzmacnia prawo pracownika do odmowy przyjęcia niekorzystnych warunków zatrudnienia, bez jakiegokolwiek lęku, że pracodawca ukarze go. Moim zdaniem dyskusyjne jest to, że model kompensacyjny miałby pełnić rolę ochronną. Spowodowałyby to wzrost odszkodowań/odpraw. Jak już wcześniej wspomniałem, w Niemczech wysokość odprawy jest uzależniona wprost proporcjonalnie do stażu pracy, a w takim momencie system kompensacyjny nie chroniłby pracowników o bardzo krótkim stażu pracy²².

WNIOSKI

Niemiecki model pokazuje, że możliwe jest utrzymanie silnej pozycji związków zawodowych oraz zagwarantowaniu innym organom (np. radzie zakładowej) szerokich uprawnień. Widać jednakże, że występuje możliwość wystąpienia sytuacji konfliktowych. Kluczem do prowadzenia sprawnej działalności jest oparcie się na zasadzie współpracy oraz respektowanie uprawnień²³.

Według mojej opinii ustawodawca niemiecki stara się w sposób racjonalny różnicować sprawy, którymi powinien zająć się stosowny organ. W Niemczech mamy solidarystyczną doktrynę. W porównaniu z systemem prawnym Niemiec nasze sądy pracy nie mają kompetencji do elastycznego reagowania na sytuację występującą w trakcie sporu poprzez zobowiązanie pracodawcy do zatrudniania pracownika do czasu zakończenia postępowania sądowego.

Bibliografia

- Ćwiertniak B.M. (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, Sosnowiec 2012.
- Głądoch M., *Porozumienie zakładowe (Betriebsvereinbarungen) w prawie niemieckim*, „Zeszyty Prawnicze” 2009, nr 9 (1).
- Góral Z. (red.), *Studia z prawa pracy*, Łódź 2007.
- Hajn Z., Kurzynoga M. (red.), *Demokracja w zakładzie pracy*, Warszawa 2017.
- Loga J., *Powszechna ochrona przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę w RFN*, PiZS 1979, nr 6.
- Nowak A. (red.), *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. 16, Katowice 2005.
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Świątkowski A., *Prawo socjalne Rady Europy. Europejska Karta Społeczna. Protokoły. Zrewidowana Europejska Karta Społeczna*, Kraków 2006.
- Walas A., *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, „Zeszyty Naukowe UJ. Rozprawy i Studia” tom XLII, Kraków 1961.

²² Ibidem, s. 217.

²³ N. Potocka-Sionek, *Niemiecki system...*, s. 539.

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie ochrony trwałości stosunku pracy w Niemczech oraz zarysu systemu prawa pracy panującego w Niemczech, jednocześnie próba odpowiedzi na pytanie, jakie są podstawy/przesłanki co do zasady przedmiotowej ochrony. Samym przedmiotem mojej analizy są zasady ochrony trwałości stosunków pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę. Stosunki pracy, które mają swoją genezę w mianowaniu, oraz ich cechy charakterystyczne pozostają poza obszarem tego artykułu, ponieważ wymagałoby to znacznie obszerniejszego opracowania.

Słowa kluczowe: prawo pracy, umowa o pracę, ochrona, stosunek pracy, Niemcy, związki zawodowe, rada pracownicza

PROTECTION OF THE PERMANENCE OF EMPLOYMENT IN GERMANY

Summary: The aim of this article is to present the protection of the permanence for the employment relationship in Germany and to outline the labor law system prevailing in Germany, as well as attempt to answer the question what are the grounds / prerequisites as a rule of the subject protection. The subject of my analysis are the principles of protection for the permanence of employment relationships established on the basis of a contract for the employee. Labor relations that have their origins in the appointment, and their characteristics remain outside the scope of my article, because it would need a much extensive study.

Keywords: labor law, employ contract, protection, employment relationship, Germany, unions, employee council