

Albert Guziak

Uniwersytet Warszawski

Zarys specyfiki niemieckiego prawa pracy w odniesieniu do prawa polskiego

Streszczenie

Niniejszy artykuł przedstawia zarys specyfiki niemieckiego prawa pracy w odniesieniu do polskiego prawa pracy. Rozwiązania legislacyjne w obrębie stosunków pracy w Republice Federalnej Niemiec zasadniczo różnią się od polskich regulacji w tym zakresie. Niemieckie prawo pracy stanowi dziedzinę prawa prywatnego, wyodrębnionego swym zakresem przedmiotowym z prawa cywilnego, jednak ze względu na federalny ustrój państwa, wieloletnią praktykę i swoisty sposób regulacji nie posiada jednej skodyfikowanej formy legislacyjnej jak np. polski Kodeks pracy. Niemieckie prawo pracy wykazuje również odrębną systematyzację oraz specyficzne instrumenty prawne, nieobecne w innych systemach prawnych. Niniejsza publikacja przybliży najważniejsze założenia niemieckiego prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem terminów prawnych i prawniczych, które przyszli bądź praktykujący tłumacze mogą uważać za cenne; podstawowa znajomość specyfiki danej gałęzi prawa oraz jej terminologii jest bowiem ważna dla doboru poprawnych ekwiwalentów językowych.

Słowa kluczowe: język prawa, Niemcy, praktyka tłumaczeniowa, prawo pracy, system prawa

1. Wprowadzenie

Prawo pracy jest niezwykle istotną gałęzią prawa, zważywszy na zakres dziedziny życia społeczno-gospodarczego, jaki reguluje swoimi przepisami. Kształtowanie stosunku zatrudnienia, warunków pracy, relacji pracodawca – pracownik itp. stanowią jeden z kluczowych obszarów działalności ludzkiej, sankcjonowanej regulacjami prawnymi. Z prawem pracy mamy do czynienia każdego dnia, jako że większość z nas jest jednym z podmiotów, których dotyczą przepisy prawa pracy. Również czynni bądź przyszli tłumacze, specjalizujący się w tłuma-

zeniach prawno-prawniczych są lub będą na co dzień konfrontowani w swej pracy z mnogością tekstów, w których występuje aparat pojęciowy prawa pracy – jako jednej ze szczególnych gałęzi prawa prywatnego. Dla polskich tłumaczy języka niemieckiego podstawowa znajomość niemieckiego prawa pracy jest o tyle istotna, że relacje pracownicze w obrębie wolnego przepływu osób w ramach rynku wewnętrznego Unii Europejskiej zawierane na mocy niemieckiego prawa pracy są nader często spotykane, a także dlatego, że stosunki gospodarcze między Polską a krajami niemieckojęzycznymi (głównie Niemcami), włączając w to sprawy pracownicze, wykazują ścisły charakter (według obszernego raportu Głównego Urzędu Statystycznego *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2018* najwięcej polskich emigrantów (706 tys.) przebywało w Niemczech, a głównym powodem wyboru tego kraju była chęć podjęcia tam pracy¹).

Niniejszy artykuł nie stanowi kompleksowego opracowania niemieckiego prawa pracy; jest jedynie próbą przybliżenia jego specyfiki w porównaniu z prawem polskim. Mimo analogii między polskim a niemieckim systemem prawnym sposób regulacji i implementacji niemieckiego prawa pracy znacznie różni się od rozwiązań stosowanych w Polsce. Główny nacisk niniejszego opracowania położony jest na wskazanie charakterystycznych cech wyodrębnienia i systematyzacji niemieckiego prawa pracy. W tekście pojawiają się w tym celu również niemieckie określenia i pojęcia z języka prawno-prawniczego, które pozwolą, szczególnie przyszłym tłumaczom, na lepsze zrozumienie najważniejszych kwestii omawianej tematyki.

2. Źródła prawa niemieckiego

Dla poniższej klasyfikacji przyjęta została zasadniczo definicja źródła prawa jako sformalizowanego aktu władzy państwowej, zawierającego przepisy prawne (Muras 2017: 37). Republika Federalna Niemiec jest demokratycznym, federalnym oraz socjalnym państwem prawa. Powyższa charakterystyka wynika wprost z niemieckiej konstytucji (art. 20 i art. 28 GG), a dokładniej, używając pełnej nazwy aktu prawnego, *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (GG) - *Ustawy Zasadniczej dla Republiki Federalnej Niemiec*. Republika Federalna Niemiec jest państwem prawa, według którego zasad wszelkie działania wszystkich podmiotów prawa muszą być zgodne z obowiązującymi normami

¹ Por. Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2018,2,12.html> (dostęp: 02.09.2020).

prawnymi, ustalonymi w określonej hierarchii. Do respektowania tych norm zobligowane są w codziennym życiu zarówno organy państwowe, jak i ogół obywateli. Najwyżej usytuowanym w hierarchii norm prawnych aktem prawnym, jak w przypadku większości państw prawa zachodniej cywilizacji, jest pisana konstytucja (ustawa zasadnicza). Niemiecka konstytucja (*Verfassung*) nadaje ramy porządkowi prawnemu i systemowi wartości Niemiec. W niej zawarte są: prawa podstawowe (*Grundrechte*) jako najdonioślejsze zasady postępowania organów państwowych i obywateli, zasady ustrojowe państwa (*Grundordnung*), zasady dotyczące przeprowadzania wyborów do Bundestagu, przepisy odnoszące się do pozycji oraz praw członków Bundestagu, oraz przepisy dotyczące organizacji i sposobu funkcjonowania niższej izby niemieckiego parlamentu. Ustawa zasadnicza stanowi zatem podstawę całego niemieckiego systemu prawnego. Tak jak w polskim systemie prawnym, również w Niemczech każdy przepis prawny zawarty w innym niż konstytucja źródle prawa, musi być z nią zgodny pod względem formalnym i materialnym.

Miejsce niższe od ustawy zasadniczej zajmują w hierarchii aktów prawnych ogólne zasady prawa międzynarodowego (*allgemeine Regeln des Völkerrechts*), obejmujące zarówno ogólne zasady prawa (*allgemeine Rechtsgrundsätze*), jak i zwyczaj prawa międzynarodowego (*das Völkergewohnheitsrecht*). Prymat zasad prawa międzynarodowego (w szczególności praw człowieka klasyfikowanych jako wiążące przepisy prawa międzynarodowego) wynika wprost z art. 25 niemieckiej konstytucji. W tym kontekście należy również zaznaczyć, że prawo Unii Europejskiej ma tę samą pozycję w hierarchii prawa, co prawo międzynarodowe, tzn. znajduje się wyżej od „zwyczajnych ustaw”. Stosunek ten również wynika *explicite* z niemieckiej ustawy zasadniczej, a zawarty jest w art. 23 – znanym obiegowo jako *Europaartikel*. Niżej w hierarchii źródeł prawa usytuowane są tzw. ustawy zwyczajne (*einfache Gesetze*). W polskim systemie prawnym funkcjonuje w analogicznym układzie hierarchii praw określenie „ustawy krajowe”. Użycie tej nazwy w kontekście systemu niemieckiego byłoby jednakże nieadekwatne, przymiotnik „krajowy” odnosi się bowiem do aktów prawnych uchwalonych przez poszczególne kraje związkowe – *Landesgesetze* (jak wcześniej zostało to zaznaczone, Republika Federalna Niemiec jest krajem związkowym), a nie przez cały związek, tzw. *Bund*, które określane są jako „ustawy zwyczajne”. Uchwala je Bundestag przy współdziałaniu Bundesratu (wyższej izby parlamentu niemieckiego, skupiającej przedstawicieli krajów związkowych). Warto w tym kontekście również wspomnieć o niemieckim procesie ustawodawczym oraz wynikającej z niego relacji kraje związkowe – związek federalny. Art. 31 niemieckiej Ustawy Zasadniczej jasno wskazuje na wyższość prawa federalnego nad prawem krajowym. Jednakże konstytucja niemiecka jasno

rozgranicza między tymi przypadkami/dziedzinami życia, w których to *Bund* ma „wyłączną kompetencję ustawodawczą”, określaną w niemieckim systemie prawnym jako *ausschließliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes* (art. 71 oraz art. 73, np. sprawy międzynarodowe, obronność, obywatelstwo, migracja, polityka monetarna itp.) oraz tymi, gdzie *Bund* i *Länder* są na równi uprawnione do uchwalania aktów prawnych, co określane jest jako konkurująca kompetencja ustawodawcza – *konkurriende Gesetzgebungskompetenz* (art. 72 oraz art. 74, np. prawo cywilne, prawo karne, komunikacja lądowa, prawo spółek, **prawo pracy**, ochrona konsumentów itp.). Poniżej ustaw zwyczajnych umiejscowione są rozporządzenia (*Rechtsverordnungen*), wydawane przez rząd federalny, właściwych ministrów federalnych oraz rządy krajowe. Najniżej w hierarchii źródeł praw pisanych znajdują się tzw. *Satzungen*, wydawane przez lokalne podmioty prawa publicznego, np. gminy, obowiązujące na obszarze uprawnionego do ich wydania organu². W polskim systemie prawnym ich odpowiednikiem są akty prawa miejscowego.

3. Gałęzie prawa niemieckiego

Oprócz podziału prawa, a dokładniej norm prawnych, ze względu na pozycję w hierarchii źródeł prawa wynikającego zasadniczo wprost z najwyższych aktów prawnych, nauka o prawie wypracowała również podział na pewne działy obejmujące kompleksy norm regulujących stosunki społeczne tego samego rodzaju, które nazywamy gałęziami prawa (np. prawo cywilne, prawo karne czy prawo administracyjne). Podział prawa na gałęzie to rezultat historycznej ewolucji, u której podstaw leżą z jednej strony wyodrębnianie się z dotychczas istniejących gałęzi prawa bardziej wyspecjalizowanych kompleksów norm (np. wyodrębnienie prawa pracy i prawa rodzinnego z prawa cywilnego), z drugiej strony – powstawanie całkowicie nowych gałęzi prawa (np. prawa europejskiego) (Morawski 2001: 85).

Prawo niemieckie dzieli się na prawo prywatne (*Privatrecht*) oraz prawo publiczne (*öffentliches Recht*). Prawo prywatne reguluje stosunki między obywatelami, tj. podmiotami prywatnymi, mające charakter równorzędny, gdzie roszczenia dochodzone są na wniosek zainteresowanych stron. Najistotniejsze w niemieckim porządku prawnym działy prawa prywatnego to: prawo cywilne (*das bürgerliche Recht*), prawo handlowe (*Handelsrecht*) oraz prawo pracy (*Arbeitsrecht*). Prawo publiczne natomiast reguluje stosunki w obrębie organów

² Por. Europäisches Justizportal (tłumaczenie: autor), https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-de-maximizeMS-de.do?member=1 (dostęp: 02.09.2020).

państwa oraz między organami państwa a obywatelami, w których jeden podmiot jest podporządkowany drugiemu, a roszczenia dochodzone są z urzędu. Prawo publiczne obejmuje przepisy i normy prawa administracyjnego (*Verwaltungsrecht*), prawa karnego (*Strafrecht*) oraz prawa ustrojowego/prawa konstytucyjnego (*Staatsrecht=Verfassungsrecht*).

Powyzsza klasyfikacja na gałęzi prawa niemieckiego wiąże się z podziałem na odrębne typy sądownictwa, w których rozpatrywane są sprawy z poszczególnych gałęzi, a które różnią się znacząco od polskich typów sądownictwa. Niemiecki system sądownictwa wyróżnia: „sądownictwo finansowe/ds. finansowych” (*Finanzgerichtsbarkeit*), którego najwyższą instancją jest „federalny trybunał ds. finansowych” (*Bundesfinanzhof*) z siedzibą w Monachium; „sądownictwo socjalne/ds. socjalnych” (*Sozialgerichtsbarkeit*) z „federalnym trybunałem ds. socjalnych” (*Sozialgerichtsbarkeit*) z siedzibą w Kassel jako najwyższą instancją rozpatrującą ten rodzaj spraw; „sądownictwo administracyjne” (*Verwaltungsgerichtsbarkeit*) – tutaj najwyższą instancją jest *Bundesverwaltungsgericht* w Lipsku; „sądownictwo pracy” (*Arbeitsgerichtsbarkeit*) – spory z zakresu prawa pracy rozpoznaje w ostatniej instancji *Bundesarbeitsgericht* z siedzibą w Erfurcie; oraz sądownictwo powszechne (*ordentliche Gerichtsbarkeit*), które w przeciwieństwie do polskiego prawa i systemu sądownictwa rozpatruje sprawy nienależące do kompetencji powyżej wymienionych typów sądownictwa (np. sprawy karne czy niektóre sprawy cywilne, m.in. z prawa spadkowego, prawa rzeczowego, prawa budowlanego). Najwyższą instancją odwoławczą dla wszystkich typów sądownictwa jest „Trybunał Federalny” (*Bundesgerichtshof*) z siedzibą w Karlsruhe. Na samym szczycie, co wynika z wcześniej omówionej hierarchii źródeł prawa, wszystkich rodzajów sądownictwa w Niemczech znajduje się „Federalny Trybunał Konstytucyjny” (*Bundesverfassungsgericht*, również z siedzibą w Karlsruhe), który jest odrębnym od pozostałych sądów samodzielnym organem sądownictwa konstytucyjnego, którego podstawowym zadaniem jest sądowa kontrola konstytucyjności aktów prawa niższego rządu z niemiecką Ustawą Zasadniczą³.

4. Źródła niemieckiego prawa pracy

Prawo pracy jako osobna gałąź prawa nie doczekało się, w porównaniu np. do polskiego systemu prawnego, uregulowania ustawowego w postaci jednego usystematyzowanego aktu prawnego (kodeksu) – *Arbeitsgesetzbuch* – jak

³ Por. Rechtsgebiete in Deutschland (tłumaczenie: autor), <https://dr-effertz.de/rechtsgebiete-in-deutschland/> (dostęp: 03.09.2020).

w dawnym prawodawstwie Niemieckiej Republiki Demokratycznej, w którym to zawarte zostałyby wszelkie uregulowania dotyczące materii prawa pracy. Pomimo wielu starań oraz regulacji prawnych wynikających z art. 30 *Einigungsvertrag (EinigVtr) – Traktatu zjednoczeniowego* z roku 1990 nie udało się jednolicie skodyfikować prawa pracy. I właśnie ten fakt oraz często odmienne rozwiązania prawne przyjęte w poszczególnych krajach związkowych jednoznacznie przesądzają o specyfice niemieckiego prawa pracy.

Regulacje prawne z zakresu niemieckiego prawa pracy odnajdziemy w różnych – dość licznych – ustawach. Dla tłumaczy stanowić to może nie lada wyzwanie, jednak znajomość owych regulacji jest często niezbędna, aby odszukać konkretny ekwiwalent językowy. Podstawowym źródłem niemieckiego prawa praca jest Ustawa Zasadnicza, z której wynika szereg ogólnych i naczelnych zasad prawa praca, jak np. nienaruszalność godności człowieka (art. 1), prawo do nieograniczonego rozwoju (art. 2), równouprawnienie kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym (art. 3 ust. 2) oraz zakaz samowolnego traktowania pracownika ze względu na jego płeć, pochodzenie, rasę, język, ojczyznę, wiarę lub jego pochodzenie polityczne i religijne (art. 3 ust. 3). Dzięki wolności tworzenia zrzeszeń i związków (art. 9 ust. 3) konstytucyjnie zagwarantowana jest także autonomia układów zbiorowych, a tym samym zasadniczy zakres systemu układów zbiorowych – tak bardzo charakterystyczny dla niemieckiego prawa pracy (Brzezińska 1991: 24).⁴

Poza niemiecką konstytucją, ustawą regulującą fundamenty stosunków z zakresu prawa pracy jest *Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – Kodeks cywilny*. „Konstytucyjną” zasadą wynikającą w pierwszej kolejności z *Grundgesetz*, jednakże doprecyzowaną i rozbudowaną, jest zasada swobody zawierania umów (*Vertragsfreiheit*); wynika ona z art. 2 ust. 1 GG, a jej rozwinięcie wraz z ograniczeniami znajduje się w BGB (§ 311, § 134 oraz § 138). Drugim istotnym przepisem cywilnoprawnym tworzącym zręby rozwiązań z obszaru prawa pracy jest § 611 BGB, regulujący zakres umowy o świadczenie usług (*Dienstvertrag*), z której w niemieckim systemie prawnym wynika m.in. umowa o pracę (*Arbeitsvertrag*).

Oprócz dwóch wyżej wskazanych źródeł niemieckiego prawa pracy, w praktycznym wymiarze regulacji stosunków z omawianego zakresu zastosowanie znajdują liczne ustawy szczególne, odnoszące się do zagadnień szczegółowych, oraz regulacje z zakresu prawa pracy w poszczególnych ustawach, dotyczące np. ochrony wynagrodzenia przed egzekucją w *Zivilprozessordnung (ZPO) – Kodeksie postępowania cywilnego* (Brzezińska 1991: 25). Ustawy spe-

⁴ Więcej na temat tego zagadnienia w kolejnej części.

cialne o fundamentalnym znaczeniu dla niemieckiego prawa pracy to: *Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)* – Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu, *Kündigungsschutzgesetz (KSchG)* – Ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem, *Arbeitszeitgesetz (ArbZG)* – Ustawa o czasie pracy, *Bundesurlaubsgesetz (BurlG)* – Federalna ustawa regulująca wymiar urlopu, *Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)* – Ustawa regulująca wypłatę wynagrodzeń w dniach wolnych od pracy oraz w przypadku choroby, *Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)* – Ustawa o pracy w niepełnym wymiarze godzin, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* – Ustawa o równym traktowaniu, *Mutterschutzgesetz (MuSchG)* i *Bundeselterngeldgesetz (BEEG)* – Ustawa regulująca urlop macierzyński i wychowawczy, *Tarifvertragsgesetz (TVG)* – Ustawa o zbiorowych układach pracy, *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)/Personalvertretungsgesetze (PersVG) /Mitbestimmungsgesetz (MitbestG)* – Ustawa regulująca ustrój zakładu pracy/Ustawa o reprezentacji pracowników w zakładach pracy/Ustawa o współdecydowaniu pracowników, *Handelsgesetzbuch (HBG)* – Kodeks handlowy, *Gewerbeordnung (GewO)* – Ustawa o prowadzeniu działalności gospodarczej oraz *Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)* – Ustawa o sądach pracy. Powyższy wykaz nie jest wyczerpujący, uwidacznia jednak specyfikę regulacji dotyczących niemieckiego prawa pracy. Tłumacze specjalizujący się w ogólnie pojętym prawie pracy bądź inne osoby zainteresowane tymi zagadnieniami muszą sięgnąć po kompleksowe opracowania dotyczące wykazu ustaw.

Omawiając źródła prawa pracy, nie można pominąć prawodawstwa Unii Europejskiej. Łączy ono systemy prawne wszystkich krajów członkowskich UE oraz tych, które na mocy umów bilateralnych ze Wspólnotą Europejską (np. Norwegia i Szwajcaria) podlegają w zakresie funkcjonowania wspólnego rynku prawu stanowionemu przez unijne instytucje oraz jurysdykcji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. To właśnie ścisła integracja polityczno-ekonomiczna w obrębie wspólnego rynku wewnętrznego UE przyczyniła się do tworzenia prawa również w zakresie prawa pracy, które – jak w przypadku systemów prawnych poszczególnych państw członkowskich – obejmuje normy odnoszące się do zatrudnienia i stosunków pracy, w tym przypadku wykraczających poza zakres regulacji jednego państwa. W opracowaniach z tego zakresu używane jest pojęcie „europejskie prawo pracy” jako dział prawa europejskiego, obejmujący w szerszym znaczeniu również prawo tworzone przez Radę Europy⁵. W węższym zakresie termin „europejskie prawo pracy” stosowany jest w odniesieniu do prawa Unii, choć w oficjalnych dokumentach UE stosowane są nazwy, jak np.

⁵ Por. Europejskie prawo pracy, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/europejskie-prawo-pracy;3899205.html> (dostęp: 11.09.2020).

„sprawy socjalne”, „polityka zatrudnienia”, czy „zatrudnienie” (Florek 2010: 17). Zarówno pierwotne źródła prawa europejskiego (w kontekście prawa pracy – są to głównie traktaty założycielskie, Karta Praw Podstawowych UE), jak i wiążące wtórne źródła: rozporządzenia, dyrektywy i decyzje (w zakresie prawa pracy największą rolę odgrywają dyrektywy⁶) mają pierwszeństwo przed prawem krajowym w przypadku kolizji praw (patrz część 2. Źródła prawa w niemieckim systemie prawnym). UE jedynie uzupełnia swoimi działaniami prawodawczymi inicjatywy legislacyjne z zakresu prawa pracy, określając standardy minimalne (poprzez wydawanie dyrektyw), dotyczące ogólnych warunków pracy i zatrudnienia⁷. Poszczególne państwa członkowskie mogą jednakże przyznać pracownikom wyższy poziom ochrony. Najważniejsze dyrektywy z obszaru europejskiego prawa pracy odnoszą się do następujących obszarów: równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, czas i warunki pracy, równego traktowania pracowników bez względu na religię, wyznanie, pochodzenie rasowe, etniczne, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, uczestnictwa pracowników w spółce i spółdzielni europejskiej czy zwolnień grupowych.

5. Specyfika niemieckiego prawa pracy w odniesieniu do prawa polskiego

Kluczowym kryterium dokonania systematyki niemieckiego prawa pracy stanowi zakres stosunku pracy, jaki dane przepisy regulują. Kryterium to wynika również z wcześniejszych rozważań na temat źródeł prawa pracy. W prawie niemieckim wyróżnić możemy zatem „indywidualne prawo pracy” (*Individualarbeitsrecht*), obejmujące swym zakresem dojsię do skutku oraz treść pojedynczego stosunku pracy oraz „zbiorowe prawo pracy” (*das kollektive Arbeitsrecht*),

⁶ Dyrektywy stanowią najbardziej efektywny rodzaj aktu wtórnego prawa UE, gdyż w swojej specyfice wiążą swoich adresatów (państwa członkowskie oraz inne państwa podlegające unijnemu prawodawstwu w zakresie funkcjonowania wspólnego rynku) co do celów dyrektywy, pozostawiając im natomiast wybór form i środków realizacji. Pozwala to UE na przeforsowanie nadrzędnych celów z zakresu „europejskiego prawa pracy”, jakimi są: ochrona pracowników i polityka zatrudnienia, zostawiając swobodny zakres działania w celu realizacji celów dyrektyw prawodawstwom krajowym, uwzględniając ich specyfikę legislacyjną (np. jak w przypadku Niemiec kwestię podziału kompetencji między rządem federalnym a krajami związkowymi) oraz własną politykę społeczną i politykę zatrudnienia. W obrębie europejskiego prawa pracy UE działa zgodnie z zasadą pomocniczości (subsydiarności) i proporcjonalności, tworząc prawo tam, gdzie jest to konieczne dla zachowania europejskiego (transgranicznego) wymiaru kształtowania stosunków pracy.

⁷ Por. Zatrudnienie, sprawy społeczne i wykluczenie społeczne, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=pl> (dostęp: 11.09.2020).

którego przepisy odnoszą się do wielości stosunków pracy, w szczególności tych wynikających ze zbiorowych układów pracy (*Tarifverträge*). Do tej kategorii zaliczają się również porozumienia zakładowe (*Betriebsvereinbarungen*) oraz prawa pracowników do współdecydowania w zakładach pracy (*Mitbestimmungsrechte*)⁸.

Jednym z istotnych zagadnień z zakresu „indywidualnego prawa pracy” jest na gruncie niemieckim definicja umowy o pracę (*Arbeitsvertrag*). Brak jednolitych i skodyfikowanych regulacji prawa pracy przekłada się tutaj na pytanie, kiedy w prawie niemieckim daną więź prawną łączącą pracodawcę i pracownika uznać można za stosunek pracy wynikający z umowy o pracę, a nie jedynie umowę o świadczenie usług, uregulowaną w niemieckim kodeksie cywilnym (*Dienstvertrag* – § 611 *BGB*). Zważywszy na możliwość ustnego zawarcia umowy o pracę, kryterium rozstrzygającym postawione wyżej pytanie jest faktyczna realizacja stosunku pracy; robocza definicja umowy o pracę brzmiałaby zatem następująco – umowa o pracę to rodzaj umowy z zakresu prawa prywatnego między pracownikiem/pracownikami a pracodawcą, zgodnie z którą pracownik/pracownicy zobowiązany jest/zobowiązani są do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy pod jego osobistym kierownictwem (*in persönlicher Abhängigkeit*) oraz do przestrzegania jego wytycznych dotyczących wykonywania pracy (*weisungsgebunden*). Co się tyczy swobody kształtowania treści stosunku pracy (*die inhaltliche Gestaltungsfreiheit*), podlega ona w praktyce niemieckiego prawa pracy pewnym ograniczeniom: jeśli dany stosunek pracy opierać się ma na „ogólnych warunkach umów” – przygotowanych wcześniej ogólnych klauzulach (*Allgemeine Geschäftsbedingungen*), należy przy zawieraniu umowy o pracę sprawdzić, czy zakres zastosowania tych klauzul jest zgodny z §310 *BGB*, w szczególności czy znajdują one zastosowanie w wyszczególnionych w nim przypadkach. Warunki świadczenia pracy obwarowane są ponadto także licznymi przepisami ustaw szczególnych, np. dotyczących pracy nocą, zatrudnienia małoletnich czy ochrony kobiet ciężarnych⁹.

Szczególnie ciekawym i osobliwym rozwiązaniem ustawowym jest regulacja wypowiedzenia, a dokładniej „ochrony przed wypowiedzeniem” (*Kündigungsschutz*) w przypadku, kiedy do zakończenia stosunku pracy dochodzi na skutek okoliczności, w których pracodawca nie może kontynuować zatrudniania pracownika/pracowników z przyczyn nieleżących po stronie pracodawcy (np. likwidacja zakładu pracy, brak zamówień, straty w obrotach itp.). W takich przypadkach, jeśli weźmie się pod uwagę daną liczbę pracowników, z który-

⁸ Por. Simon, Funk-Baker (2013: 112); (tłumaczenie: autor).

⁹ Por. Simon, Funk-Baker (2013: 113); (tłumaczenie: autor).

mi pracodawca zamierza zakończyć stosunek pracy, ten ostatni musi „wybrać pracowników do zwolnienia” na podstawie tzw. kryteriów społecznych (*Sozialauswahl*), obejmujących m.in. wiek zatrudnionego, obowiązki alimentacyjne, ewentualny stopień niepełnosprawności pracownika itp.

Elementem bodaj najbardziej wyróżniającym niemieckie prawo pracy, na tle polskiego prawa pracy, jest np. materia obejmująca „zbiorowe prawo pracy”. Brak skodyfikowanego prawa pracy w Niemczech zrekompensowany jest regulacjami wynikającymi ze zbiorowych układów pracy, zawieranych między przedstawicielami pracodawców i pracowników. Taki stan rzeczy świadczy również o elastycznym podejściu do regulacji stosunków prawnych między pracodawcą a pracownikiem. W ostatecznym rozrachunku wydaje się, że dzięki silnej pozycji niemieckich związków zawodowych oraz wysokiej w nich partycypacji pracowniczej, taki sposób regulacji jest zadowalający zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców.

Na gruncie prawa niemieckiego zbiorowe układy pracy, zwane również „umowami taryfowymi” (*Tarifverträge*), są porozumieniami wypracowanymi pomiędzy związkami pracodawców lub indywidualnym pracodawcą danego zakładu pracy a związkiem zawodowym. Poprzez ten rodzaj umów regulowane są najważniejsze warunki pracy dla danej branży lub dla konkretnego przedsiębiorstwa, takie jak: czas pracy, wynagrodzenie, okresy wypowiedzenia, wymiar urlopu, wynagrodzenie w czasie urlopu oraz inne składniki uposażenia pracowników, jak np. popularne dla wielu niemieckich branż premie świąteczne. Jako że regulacje z zakresu prawa pracy wynikające z ustawodawstwa państwowego (na poziomie krajów związkowych, jak i federalnym) określają powyższe kwestie dość ogólnikowo, dając przy tym możliwość ich doprecyzowania „umowom taryfowym”, wiąże się to z wieloma korzyściami dla obu stron zbiorowego układu pracy. Pracownik dzięki członkostwu w związkach zawodowych wpływa na określenie warunków pracy, będąc następnie beneficjentem wynegocjowanych warunków pracy (często jednak zakłady pracy, w których obowiązują układy zbiorowe, obejmują swoich pracowników, którzy nie są członkami związków zawodowych, warunkami zawartymi w *Tarifverträge*). Pracownik ma bezpośredni udział również w zmianach dotyczących sytuacji finansowej swojego zakładu pracy; układy zbiorowe charakteryzują się krótszym okresem obowiązywania odnośnie do wynagrodzenia, jednocześnie inne regulacje takie jak: czas pracy czy wymiar urlopu obowiązują dłużej. Pracodawca natomiast nie musi ustalać warunków pracy osobno z każdym pracownikiem, wiąże się to również z brakiem ewentualnych sporów z konkretnymi osobami, jako że wszyscy pracownicy objęci są jednolitymi warunkami pracy. W czasie obowiązywania układu zbiorowego niedopuszczalny jest również strajk pracowników – obowiązuje

w tym wypadku bowiem tzw. obowiązek pokoju (*Friedenspflicht*). Wydaje się jednak, że z uwagi na często karkołomne i długie negocjacje warunków pracy między pracodawcami a związkami zawodowymi, które kończą się osiągnięciem porozumienia, ten środek walki o prawa pracowników nie ma racji bytu. W niektórych branżach niekiedy na podstawie decyzji federalnego ministra ds. pracy dana „umowa taryfowa” staje się umową powszechnie obowiązującą (*Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag*), najczęściej ustalane jest jednocześnie np. minimalne wynagrodzenie (*Mindestlohn*) dla danej branży. W tym zakresie obowiązuje jednak zasada korzystniejszych regulacji dla pracownika (*Günstigkeitsprinzip*), tzn. jeśli inny układ zbiorowy o pracę bądź indywidualna umowa o pracę przewiduje korzystniejsze rozwiązania dla pracownika, wtedy owa „ministerialna umowa taryfowa” nie obowiązuje. Ma ona jednak pierwszeństwo w przypadku sytuacji odwrotnej.

W przeciwieństwie do zbiorowych układów o pracę, których regulacje mogą być wiążące dla danej branży, „porozumienia zakładowe” (*Betriebsvereinbarungen*) obowiązują wyłącznie w danym zakładzie pracy, a w hierarchii przepisów prawnych znajdują się niżej od *Tarifverträge*. Porozumienia zakładowe zawierane są pomiędzy pracodawcą a radą zakładową (*Betriebsrat*), o ile taka rada została powołana w konkretnym przedsiębiorstwie. Radę zakładową może utworzyć minimum 5 pracowników powyżej 18 roku życia, z których 3 może wykazać się przynajmniej 6-miesięcznym stażem w danym zakładzie pracy. W przypadku wypowiedzenia stosunku pracy jednemu z członków rady zakładowej, ta ostatnia musi udzielić zgody. Poza tym uprawnieniem rada zakładowa uczestniczy w wypracowywaniu porozumień zakładowych, o ile istnieje taka potrzeba w obrębie regulacji konkretnej kwestii dla jednego przedsiębiorstwa. *Betriebsvereinbarungen* doprecyzowują warunki pracy określone w *Tarifverträge*; muszą być z nimi zgodne, chyba że te ostatnie wyraźnie usankcjonują, że dana materia warunków pracy dookreślona przez porozumienia zakładowe może odbiegać od postanowień „umów taryfowych”. Jednakże zgodnie z *Betriebsverfassungsgesetz* (*BetrVG*) Ustawą regulującą ustrój zakładu pracy niedopuszczalne jest zawieranie porozumień zakładowych co do tych warunków pracy, które już zostały określone w *Tarifverträge*, oraz takich, które „umowy taryfowe” zwyczajowo określają, jak np. wysokość wynagrodzenia pracowników¹⁰.

Z kształtowaniem stosunku pracy w obszarze „zbiorowego prawa pracy” w Niemczech wiąże się także zagadnienie praw pracowników do współdecydowania w zakładach pracy (*Mitbestimmungsrechte*). Zgodnie z *Mitbestimmungsgesetz* (*MitbestG*) – Ustawą o współdecydowaniu w zakładach pracy zatrudniają-

¹⁰ Por. Simon, Funk-Baker (2013: 117-118); (tłumaczenie: autor).

cych powyżej 2000 pracowników rada nadzorcza (*Aufsichtsrat*) musi składać się w połowie z przedstawicieli pracodawcy i pracowników. Przedstawiciel pracodawcy jest jej przewodniczącym; jego głos jest decydujący w przypadku niezdo-
bycia wymaganej dla danej uchwały większości głosów. W mniejszych przed-
sięwzięciach rada nadzorcza musi składać się w 1/3 z pracowników, natomiast
w tych, gdzie zatrudnionych jest mniej niż 500 osób, powołanie rady zakładowej
nie jest konieczne, a jeśli zostanie powołana, nie musi w niej zasiadać przedsta-
wiciel pracowników. Rady nadzorcze, skupiające przede wszystkim wspólników
bądź akcjonariuszy, służą przede wszystkim do nadzorowania działalności za-
rządu, jednak pracownicy poprzez swoje członkostwo mają wpływ na ogólne
funkcjonowanie przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni, a tym samym na
kształtowanie prawa pracy.

6. Uwagi końcowe

Przedstawione we wcześniejszych częściach zagadnienia oraz rozważania do-
tyczące niemieckiego prawa pracy wykazały, że ta gałąź prawa stanowi szcze-
gólną część prawa prywatnego, która – w przeciwieństwie np. do polskiego
prawa pracy – nie została skodyfikowana na poziomie federalnym w jednym
kompleksowym akcie ustawodawczym (kodeksie), takim jak np. niemiecki ko-
deks cywilny czy niemiecki kodeks karny. Ta okoliczność jest bardzo istotna dla
tłumaczy specjalizujących się w tłumaczeniach prawnych i prawniczych, gdyż
właściwy przekład terminologii z zakresu prawa pracy należy często poprze-
dzić odniesieniami do wielorakich źródeł z tej dziedziny prawa, w szczególności
ustaw regulujących poszczególne aspekty prawnych stosunków pracowniczych,
niemieckiej ustawy zasadniczej, niemieckiego kodeksu cywilnego, dyrektyw
unijnych oraz „umów taryfowych”, których charakter prawny stanowi *novum*
dla polskiego prawodawstwa. Ze źródłami niemieckiego prawa pracy wiąże
się również specyficzna systematyka tej dziedziny kształtowania stosunków
prywatnoprawnych, którą przede wszystkim należy postrzegać w podziale na
„prywatne” i „zbiorowe prawo pracy”. Należy zaznaczyć, że w tym obszarze nie-
mieckie prawo pracy wykazuje inne od swojego polskiego odpowiednika roz-
wiązania prawne bądź reguluje w inny sposób analogiczne instrumenty prawne.
Powyższy artykuł przedstawił powyższe kwestie jedynie ogólnikowo, jednakże
ujął ich podstawowy charakter. W celu bardziej szczegółowego zaznajomienia
się z niemieckim prawem pracy warto sięgnąć po obszerniejsze opracowania
teoretyków i praktyków tej niezwykle istotnej gałęzi prawa.

BIBLIOGRAFIA

- Brzezińska B. (1991) *Prawo pracy. Rozwiązania niemieckie* (zeszyt nr 7). Gliwice: Wydawnictwo „Wokół Nas”.
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb> (dostęp: 10.09.2019).
- Einigungsvertrag (EinigVtr), <http://www.gesetze-im-internet.de/einigvtr/> (dostęp: 10.09.2019).
- Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/europejskie-prawo-pracy;3899205.html> (dostęp: 11.09.2020).
- Europäisches Justizportal, https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-de-maximizeMS-de.do?member=1 (dostęp: 02.09.2020).
- Florek L. (2010) *Europejskie prawo pracy*. Warszawa: LexisNexis.
- Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2018,2,12.html> (dostęp: 02.09.2020).
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/GG.pdf> (dostęp: 02.09.2019).
- Morawski L. (2001) *Wstęp do prawoznawstwa*. Toruń: TNOiK – Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania „Dom Organizatora”.
- Muras Z. (2017) *Podstawy prawa.*, Wydanie 4. Warszawa: Wydawnictwo C.H.Beck.
- Rechtsgebiete in Deutschland, <https://dr-effertz.de/rechtsgebiete-in-deutschland> (dostęp: 03.09.2020).
- Simon H., Funk/Baker G. (2013) *Einführung in das deutsche Recht und die deutsche Rechtssprache*. München: Verlag C.H. Beck.

SUMMARY

This article outlines the specificity of German labor law. Legislative solutions in the area of employment relations in the Federal Republic of Germany substantially differ from the Polish regulations in this respect. German labor law constitutes a field of private law, separated by its subject matter from civil law, but due to the federal system of the state, many years of practice and a specific method of regulation, it does not have one codified legislative form, such as the Polish Labor Code. Moreover, German labor law demonstrates a separate systematization and specific legal instruments which are not present in other legal systems. Basic knowledge of the specificity of a given branch of law and its terms is extremely important for the selection of correct language equivalents. Therefore this paper discusses the main nature of German labor law, paying particular attention to those aspects and legal terms that future or practicing translators of the law in question may find valuable.

Keywords: Germany, labor law, legal language, legal system, translation practice

Albert Guziak, doktorant w Instytucie Lingwistyki Stosowanej Uniwersytetu Warszawskiego, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, kierunku prawa europejskiego, a także germanistyki oraz romanistyki Wydziału Neofilologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ukończył roczny kurs dokształcający Szkoły Prawa Niemieckiego prowadzonej przez Wydział Prawa i Administracji UAM w Poznaniu we współpracy z Uniwersytetem Europejskim Viadrina we Frankfurcie nad Odrą.