

ZBIOROWE PRAWO PRACY

*Wolfgang Däubler**PRAWO UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY
W REPUBLICIE FEDERALNEJ NIEMIECI. SYSTEM UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY
W REPUBLICIE FEDERALNEJ NIEMIEC
— PODSTAWOWE INFORMACJE

1. Jedność związków zawodowych a branżowe układy zbiorowe pracy

Podstawą ruchu związkowego w Republice Federalnej Niemiec jest dobrowolnie przyjęta jedność. Około 35% wszystkich robotników, pracowników umysłowych oraz urzędników jest członkami 16 związków zawodowych, należących do Zrzeszenia Niemieckich Związków Zawodowych (Deutscher Gewerkschaftsbunds – DGB)¹. Pewne znaczenie mają ponadto Niemiecki Związek Zawodowy Pracowników Umysłowych (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft – DAG) i Niemiecki Związek Zawodowy Urzędników (Deutscher Beamtenbund – DBB), które zrzeszają od 2 do 3% osób świadczących pracę zależną².

Sytuacja wygląda podobnie po stronie pracodawców. Według wcześniejszych danych stopień zorganizowania się pracodawców, poza rzemiosłem i rolnictwem, wynosi 90%. Również pracodawcy są zrzeszeni w związkach branżowych, które stworzyły Federalne Zrzeszenie Niemieckich Związków

* Profesor Uniwersytetu w Bremie (Niemcy).

¹ Dane liczbowe: *Rocznik statystyczny Republiki Federalnej Niemiec 1988*, s. 101, 598. Z 23 819 000 pracowników i urzędników w 1987 r. 7 757 000 (około 33%) należało do związku zrzeszonego w DGB.

² Niemiecki Związek Pracowników Umysłowych liczy 494 000 (2,1%) członków, Niemiecki Związek Zawodowy Urzędników 786 000 (3,3%).

Pracodawców (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände – BdA)³.

Układy zbiorowe pracy zawierane są z reguły na szczeblu branżowym. Obejmują swym zasięgiem obszar całego państwa bądź pewną jego część (region), co zostanie dalej wyczerpująco przedstawione⁴. Ponadto istnieją układy zbiorowe dla poszczególnych przedsiębiorstw. Stosownie do § 2 ust. 3 i 4 ustawy o układach zbiorowych pracy (TVG) dopuszczalne byłoby zawieranie układów ponadbranżowych, jednakże panuje zgodność, aby nie korzystać z tej możliwości. Niemiecka praktyka układowa, inaczej niż ma to miejsce np. we Francji, nie zna *accords interprofessionnelles*.

2. Rodzaje układów zbiorowych pracy

W praktyce ze względu na ich treść wykształciły się różne rodzaje układów zbiorowych, jakkolwiek podlegają one tym samym zasadom prawnym. W układach płacowych (*Lohnabkommen* lub *Lohntarifverträgen*) ustala się zazwyczaj jedynie wysokość płacy w systemie wynagrodzenia czasowego lub akordowego. Wielkością odniesienia jest przy tym grupa wynagrodzenia, do której dany pracownik jest zaszeregowany. Układy płacowe są najczęściej zawierane na okres jednego roku. W ramowych układach zbiorowych pracy (*Rahmentarifverträge* – RTV), zwanych także ramowymi układami płacowymi, ustalane są w szczególności grupy wynagrodzenia. Poza tym ramowe układy zbiorowe zawierają w pewnych okolicznościach postanowienia dotyczące metod ustalania wynagrodzenia i jego obliczenia. Układy zbiorowe tego typu są na ogół zawierane na około trzech lat, ponieważ wychodzi się z założenia, że kwestie przez nie regulowane, odmiennie niż wysokość wynagrodzenia, nie wymagają częstego dostosowywania do zmieniających się okoliczności.

W pozapłacowych układach zbiorowych pracy (*Manteltarifverträgen* – MTV) ustalane są pozostałe warunki pracy. Znajdują się w nich postanowienia o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych i okolicznościowych, godzinach nadliczbowych, terminach wypowiedzenia i wiele innych. Także te układy mają dłuższy, najczęściej 3-letni okres obowiązywania.

Podział na te trzy grupy nie jest podziałem bezwzględny. Dopuszczalne jest bowiem regulowanie w układzie płacowym materii, które „same w sobie” należałyby do układu ramowego lub pozapłacowego. I tak przykładowo w wyniku rokowań w przemyśle metalowym w 1987 r. w jednym układzie zbiorowym pracy uregulowano czas pracy i płace, w tym wysokość wynagrodzeń na okres trzech lat.

³ Franke, *AR (Arbeitsrecht)-Blattei*, „Breufsverbände” IV, D I. Przegląd istniejących związków w *Roczniku statystycznym* 1988, s. 597.

⁴ Patrz niżej, pkt II.

3. Treść układu zbiorowego pracy

Zasadniczo każdy układ zbiorowy ma część normatywną i obligacyjną. Podczas gdy część obligacyjna wiąże wyłącznie strony układu, część normatywna ustala w taki sposób jak ustawa minimalne warunki, na jakich mogą być zawierane stosunki pracy. Ustalenie korzystniejsze tych warunków na drodze umowy jest możliwe w każdym czasie; inaczej niż w prawie austriackim nie są dopuszczalne postanowienia ograniczające strony w tej materii.

Układ zbiorowy pracy ma zastosowanie jedynie do członków organizacji, które go zawarły. Jeśli np. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego, Papierniczego i Ceramicznego i Związek Pracodawców Przemysłu Chemicznego zawrą układ zbiorowy, to na układ ten mogą powołać się jedynie pracownicy będący członkami związku zawodowego i to tylko wówczas, gdy ich pracodawca także należy do związku pracodawców. W praktyce jednak pracownicy nie-członkowie związków zawodowych są traktowani na równi z członkami, jako że pracodawcy nie są zainteresowani w stwarzaniu ekonomicznych bodźców na rzecz wstępowania do związków zawodowych. Również nie zorganizowani pracodawcy stosują się do powszechnie przyjętych w danej branży układów zbiorowych, po to aby uniknąć konfliktów z załogą.

Strony układu zbiorowego pracy są związane prawem stanowionym przez państwo, a w szczególności przepisami o podstawowych prawach i obowiązkach obywateli. Zasada ta odnosi się do pracowników oraz (zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem) stosuje się także do pracodawców⁵. Strony układu mogą ustanowić wyższy niż ustalony przez państwo poziom ochrony, ale nie mogą od niego odstąpić na niekorzyść pracownika.

Od tej zasady istnieje szereg wyjątków, zwłaszcza w przepisach o czasie pracy, ale zakres ich występowania jest stosunkowo wąski. Dopuszczalne jest również rozszerzenie poprzez układ zbiorowy pracy uprawnień rady zakładowej do współdecydowania⁶, podczas gdy ich ograniczenie w tym trybie, zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem, jest wyłączone⁷.

4. Przedmiot regulacji układowej

W praktyce układowej najważniejsza jest regulacja wynagrodzenia za pracę i czasu pracy. Ponadto istnieją postanowienia układowe o ochronie działalno-

⁵ Bliżej na ten temat por. Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, *Tarifvertragsgesetz, Kommentar für die Praxis*, 2. Aufl., Köln 1990, Einleitung Rn 129 i n. mwN.

⁶ BAG NZA („Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht”), 1987, 779; BAG NZA 1988, 699.

⁷ BAG NZA 1988, 699; Richardi, NZA 1988, s. 673 i n.

ści racjonalizatorskiej, regulacje dotyczące humanizacji pracy oraz w ostatnim czasie układy o kwalifikacjach i o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy⁸.

5. Uzupełniające rokowania zakładowe

Niemiecki system układów zbiorowych byłby przedstawiony w sposób niepełny, gdyby nie wskazać na to, iż liczne materie są negocjowane na szczeblu zakładu pracy pomiędzy radą zakładową a kierownictwem. Ma to znaczenie, zwłaszcza z dwójakiego powodu. Po pierwsze, zgodnie z § 87 *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) rada zakładowa w wielu sprawach dotyczących warunków pracy ma prawo współdecydowania⁹. Dotyczy to np. regulaminów pracy i administrowania urządzeniami socjalnymi. Kwestie tego rodzaju stosunkowo rzadko są przedmiotem układów zbiorowych; w obowiązującym stanie prawnym nie powstaje taka potrzeba. Zdarzają się jednak sporadycznie postanowienia układu zbiorowego pracy regulujące tę materię. W takim przypadku regulacja układowa ma pierwszeństwo przed prawem ustawowym o współdecydowaniu.

Po drugie, na szczeblu zakładu pracy prowadzone także są rokowania dotyczące wynagrodzeń i innych świadczeń. Wprowadzie § 77 ust. 3 BetrVG wyraźnie wyklucza zakładowe rokowania w sprawach, które zostały uregulowane w układzie zbiorowym lub zazwyczaj są regulowane przez układy, jednakże praktyka całkowicie lekceważy ten przepis. Szczególnie w dobrze prosperujących przedsiębiorstwach następuje po zawarciu układu zbiorowego drugi etap „wewnątrzzakładowych” rokowań płacowych, w których to rokowaniach szerszy jest zakres swobody przy podejmowaniu decyzji o rozdziale środków¹⁰. Efektem tego drugiego etapu są płace przekraczające poziom wyznaczony przez układ zbiorowy. Trzeba przy tym zauważyć, że stosowane porozumienie w tej materii nie może być wymuszone poprzez strajk czy też w zakładowym postępowaniu pojednawczym w razie sporu pomiędzy radą zakładową a pracodawcą¹¹.

Porozumienie zawarte przez radę zakładową i kierownika zakładu ze względu na wspomniani już § 77 ust. 3 BetrVG nie stanowi źródła prawa

⁸ Podsumowujące zestawienie zamieszczają Kurz-Scherf, WSI-Mitt., 1989, s. 117 i n.

⁹ Przegląd u Däublera, *Das Arbeitsrecht* 1, 12. Aufl., Reinbek 1990, s. 484 i n.

¹⁰ Na ten temat por. Bergmann-Jacobi-Müller/Jentsch, *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*, Frankfurt/Main-Köln 1975, s. 180 i n.; Schacht-Unterseher, *Das Tarifverhandlungssystem der Bundesrepublik*, [w:] Meissner-Unterseher, *Verteilungskampf und Stabilitätspolitik*, Stuttgart-Berlin 1972, s. 84 i n.

¹¹ Na temat postępowania pojednawczego zob. Fitting-Auffarth-Keiser-Heitner, *BetrVG, Handkommentar*, 16 Aufl., München 1990, uwagi do § 76.

w znaczeniu przedmiotowym, jednakże powszechnie przyjmuje się, iż poczynione przez pracodawcę przyrzeczenia stają się w sposób dorozumiany częścią treści umów o pracę¹². Niejednokrotnie określone świadczenia przysługują się pracownikom z zastrzeżeniem. Oznacza to, że przy złym stanie interesów przedsiębiorstwa, w czasie kryzysu obniżenie płac realnych jest możliwe bez jakiegokolwiek zmiany układu zbiorowego. Nadaje to temu systemowi znaczną elastyczność. Wspólne dla wszystkich prawa ustalone w układzie zbiorowym są bez porównania silniej chronione niż specyficzne świadczenia zawarte w porozumieniu zakładowym.

II. TERYTORIALNY ZASIĘG UKŁADÓW ZBIOROWYCH: PAŃSTWO, REGION, PRZEDSIĘBIORSTWO

W określonych branżach układy zbiorowe obejmują swym zasięgiem obszar całego państwa. „Regionalizacja” w takich przypadkach nie występuje. Odnosi się to do służby publicznej, gdzie układy zbiorowe są zawierane z jednej strony przez związek zawodowy a z drugiej przez państwo, układową wspólnotę niemieckich państw związkowych oraz zjednoczenie komunalnych związków pracodawców. Obejmujące obszar całego państwa szczególne układy zbiorowe obowiązują dla kolei federalnych i poczty. Ponadto jednolite układy występują w przemyśle drukarskim i w kilku pomniejszych branżach.

W przemyśle metalowym mamy do czynienia z układami regionalnymi. Tytułem przykładu można wymienić układ zbiorowy pracy landu Hesja albo dla obszaru północnej Wirtembergii-północnej Badenii, co stanowi już połowę kraju związkowego Badenia-Wirtembergia. Z podobną strukturą można się zetknąć w sferze przemysłu drzewnego i tworzyw sztucznych.

Układy zakładowe występują prawie wyłącznie w przedsiębiorstwach nie zrzeszonych. Znamienny przykład to układy zbiorowe zawarte pomiędzy Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Metalowego a zakładami Volkswagena.

Istotne dla niemieckich stosunków jest to, że rokowania są ograniczone do jednego szczebla. Jeśli został zawarty układ zbiorowy pracy dla obszaru całego państwa, rokowania na szczeblu regionalnym albo danego zakładu nie wchodzi już w rachubę. Pod względem prawnym przeszkodą w prowadzeniu tych rokowań byłaby niemożność korzystania ze strajku, jako że ten stanowiłby naruszenie obowiązku powstrzymywania się od strajku w czasie obowiązywania układu zbiorowego (*Friedenspflicht*). Wątpliwa jest dopuszczalność stosowania „klausul otwierających” (*Öffnungsklauseln*), które umożliwiłyby

¹² Pod tym względem istnieje paralela do prawa angielskiego. Na ten temat zob. Wedderburn, *The Worker and the Law*, London 1986, s. 329 i n.

uzupełnienie układu szczebla federalnego przez układ regionalny lub układ zakładowy¹³. Wydaje się jednak, że w praktyce i tak nikt nie dąży do tych klauzul. Również uzupełnienie układów regionalnych przez zakładowe nie wchodzi w grę.

Wyjątkowo może się zdarzyć, że w jakiejś branży istnieją zarówno układy na szczeblu federalnym, jak i regionalne, ale odnoszą się one do różnych materii. Tak dzieje się w przemyśle chemicznym, gdzie czas pracy i (jednolite) zaszeregowanie robotników i pracowników umysłowych są uregulowane tak samo dla obszaru całego państwa¹⁴, podczas gdy co do płac rokowania toczą się na płaszczyźnie regionalnej. Do pomyslenia jest także i to, że jakiś szczególnie innowacyjny zakład pracy zawrze układ zbiorowy obejmujący sprawy, które nie zostały uregulowane w układzie szczebla federalnego czy też w układzie regionalnym. Z reguły dyferencjację – w przeciwieństwie do wielu innych państw – osiąga się tylko poprzez umowy pomiędzy radą zakładową i pracodawcą; na niepewny charakter tych umów już wskazano¹⁵. W tym stanie rzeczy konkurencja układów jest zasadniczo wykluczona. Pewne rzadkie wypadki, kiedy pomimo wszystko konkurencja ta ma miejsce, zostaną dalej omówione¹⁶.

III. REGIONALNE UKŁADY ZBIOROWE PRACY

1. Określenie regionu

Jeśli są zawierane układy regionalne, to ich zasięg terytorialny nie jest identyczny z krajami związkowymi. Układy zbiorowe mogą rozciągać się na jeden kraj związkowy i część jakiegoś innego landu (układy zbiorowe w przemyśle metalowym dla tzw. obszaru dolnej Wezery obejmują land Brema i część landu Dolna Saksonia) bądź obejmować tylko część jakiegoś landu (np. południowa Wirtembergia-Hohenzollern). W rzadkich przypadkach może wystąpić także identyczność zasięgu terytorialnego układu zbiorowego z granicami kraju związkowego, co ma miejsce w przemyśle metalowym w Hesji i Bawarii.

Fakt, że mapa obszarów obowiązywania układów zbiorowych nie pokrywa się z mapą polityczną, pozostaje w związku z tym, iż kraje związkowe nie mają

¹³ Przeciwno tej klauzuli wyraźnie opowiadają się Hueck-Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Bd II/1, 7 Aufl., Berlin und Frankfurt/Main 1967, s. 309, przyp. 14 i s. 424 przypis 9a; inaczej natomiast Hensche, *Recht der Arbeit*, 1971, 16.

¹⁴ Istotne fragmenty tego układu zbiorowego zostały opublikowane w NZA 1987, 768.

¹⁵ I 5.

¹⁶ Co do szczegółów zob. poniżej pkt IV 1.

żadnych własnych instancji pojednawczych ani nie posiadają żadnych innych środków wspierających bądź wywierających określony wpływ na rokowania. Nie wyklucza to, że w razie poważnych konfliktów także prezydenci poszczególnych krajów związkowych będą mogli zająć stanowisko i podejmować starania w celu ich rozstrzygnięcia, ale nie ma w tej mierze żadnych odpowiednich instytucji prawnych.

Rozgraniczenie obszarów obowiązywania układów zbiorowych zależy od woli stron układu¹⁷. Dlatego też obszary te nie są jednakowe dla wszystkich branż; Badenia-Wirtembergia przedstawia jednolity obszar układowy w sferze przemysłu drzewnego i tworzyw sztucznych, podczas gdy w sektorze przemysłu metalowego land ten podzielony jest pomiędzy trzy układy zbiorowe.

Rzeczywisty terytorialny zasięg układów zbiorowych ma często historyczne przyczyny. Przykładowo w roku 1945 okazało się niezbędne uchylenie taryfikatorów wydanych przez tzw. powierników pracy¹⁸. Ponieważ taryfikatory te miały stosunkowo szerokie zastosowanie, zrozumiałe jest, że odpowiednio do nich przykrojono obszary obowiązywania układów. Niekiedy również granice pomiędzy byłymi strefami okupacyjnymi odgrywają pewną rolę. I tak, objęty przez układ zbiorowy obszar północnej Wirtembergii-północnej Badenii odpowiada części Badenii-Wirtembergii zajętej niegdyś przez Amerykanów, podczas gdy obszar południowej Wirtembergii-Hohenzollern należał do francuskiej strefy okupacyjnej. Oprócz tego istotne są przyczyny natury gospodarczej; z tych powodów nie wydawałoby się sensowne, gdyby z kraju związkowego Brema liczącego razem około 600 000 mieszkańców uczyniono samodzielny obszar obowiązywania układu zbiorowego.

2. Regionalna dyferencjacja płac i warunków pracy

Badania empiryczne, które porównywałyby układy zbiorowe zawarte w różnych regionach, nie są prowadzone. Pewne jest jedynie, że skrócenie czasu pracy nastąpiło we wszystkich branżach w sposób jednolity. Na podstawie zawartego w 1987 r. układu zbiorowego w przemyśle metalowym tygodniowy wymiar czasu pracy wszędzie wynosi 37 godz. Podobnie sprawa przedstawia się w innych gałęziach pracy. Ten stan rzeczy nie jest sam przez się oczywisty, ponieważ obciążenia ekonomiczne zakładów nie są w żadnym razie jednakowe. Skrócenie czasu pracy w Badenii-Wirtembergii uzasadnione osią-

¹⁷ W kwestii rozgraniczenia obszarów obowiązywania układów zbiorowych pracy może dojść nawet do konfliktu między związkami zawodowymi i pracodawcą (por. BAG DB („Der Betrieb”) 1980, 1275, prawa szpalta).

¹⁸ W kwestii uchylenia taryfikatorów przez nowe układy zbiorowe pracy i zarządzenia ministra pracy i spraw socjalnych zob. § 10 ustawy o układach zbiorowych pracy.

ganiem wysokich zysków przez średnie i wielkie zakłady przemysłowe napotkało w przemyśle metalowym Nadrenii-Północnej Westfalii na poważne opory.

W odniesieniu do płac natomiast występuje zróżnicowanie. Niedawno prasa codzienna doniosła o wystąpieniu przewodniczącego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego Rappego, według którego wykwalifikowany robotnik przemysłu chemicznego zatrudniony w zakładzie, w którym obowiązuje układ zbiorowy zawarty dla obszaru Hamburg/Szlezwik-Holsztyn, zarabia miesięcznie o 400 DM mniej niż jego kolega w Badении-Wirtembergii. Ogólnej opinii nie da się jednak sformułować, układy płacowe zazwyczaj przewidują procentowe lub kwotowe podwyżki, ale nie pozwala to na żadne wnioski co do wielkości zarobków. Ponadto należy uwzględnić, iż w rejonach o dobrze rozwiniętej strukturze, do jakich zalicza się Badenia-Wirtembergia, koszty utrzymania, a zwłaszcza czynsze są wyższe niż w północnych Niemczech, przez co wyższe płace ustalone w układzie zbiorowym mogą ulec wyrównaniu.

Jeśli chodzi o płace efektywne, to według nowych badań istnieją w tym zakresie znaczne regionalne różnice¹⁹. Podczas gdy przeciętna płaca roczna w Niemczech wynosi 29 161 DM, to w „biednym” obszarze działania urzędu pracy w Leer tylko 23 185 DM, natomiast w „bogatym” Frankfurt nad Menem 34 421 DM. Dokonując pod tym kątem przeglądu poszczególnych miast, okazuje się, że w ekstremalnym przypadku relacja ta między Wolfsburgiem a słabym strukturalnie Cham wynosi 2 do 1. Wiąże się to niekoniecznie z wahaniami w ramach jakiejś branży, ale prawdopodobnie o wiele ściślej z tym, że w poszczególnych gałęziach gospodarki płace są różne i że gałęzie te są nierówno rozmieszczone na terytorium państwa. Roczne wynagrodzenie na jednego zatrudnionego wynosi w rolnictwie i leśnictwie 16 947 DM, w handlu 25 161 DM i plasuje się tym samym znacznie poniżej średniej krajowej, podczas gdy w energetyce i górnictwie zarabia się przeciętnie 39 879 DM, a w instytucjach kredytowych i ubezpieczeń 36 442 DM.

Pewną osobiliwość stanowi ramowy układ płacowy zawarty w przemyśle metalowym dla obszaru Północnej Wirtembergii-Północnej Badении. Układ ten przewiduje liczne przedsięwzięcia w celu humanizacji pracy (np. 8-minutowe płatne przerwy po godzinie pracy, zakaz dalszego podziału czynności przy taśmowej organizacji pracy), ale praktycznie nie wywarł on żadnego wpływu na praktykę układową na innych obszarach²⁰.

¹⁹ Koller, *Regionale Lohnstrukturen*, MittAB 1987, s. 30 i n.

²⁰ W sprawie przejścia ramowego układu płacowego II na obszary obowiązywania innych układów zbiorowych zob. dane zamieszczone w: Hagemeier-Kempen-Zachert-Zilius, *op. cit.*, § 1 RN 152, 153.

3. Centralne sterowanie rokowaniami i zawieraniem układów zbiorowych pracy

Istnienie regionalnych systemów rokowań nie oznacza, iż każda regionalna organizacja związkowa w czasie rokowań korzysta z pełnej autonomii. Zgodnie ze statutami organizacje powstałe w wyniku regionalnych podziałów 16 związków zawodowych nie są organizacjami samodzielnymi (wyjątek: Związek Zawodowy Pracowników Wychowania i Nauki). Formalnie także regionalny układ zbiorowy pracy jest zawierany ze strony pracowników przez zarząd główny na szczeblu federalnym, który może być reprezentowany przez kierownictwo terenowe.

Inny ważny element tej faktycznej centralizacji polega na tym, że przeprowadzenie głosowania co do strajku, jak również każde powstrzymanie się od świadczenia pracy według statutów wymaga zgody zarządu głównego; wyjątek dotyczy jedynie krótkoterminowych, trwających kilka godzin strajków ostrzegawczych. Należy jednak uwzględnić, iż zarząd główny zazwyczaj bierze pod uwagę głosy przedstawicieli regionalnych organizacji związkowych. Możliwe są i takie sytuacje, iż załogi gotowe do walki strajkowej tylko częściowo aprobują kompromisy osiągnięte ze względu na wyższe racje. *De iure i de facto* nie ma to jednak większego znaczenia.

Jeśli głosowanie w sprawie strajku jeszcze się nie odbyło, to członkowie związku nie muszą być pytani w sprawie przyjęcia oferty pracodawcy. Stanowisko w tej sprawie musi zająć natomiast komisja układowa, wyposażona jedynie w kompetencje doradcze, ale ciesząca się dużym autorytetem moralnym, w skład której wchodzi między innymi czołowi przedstawiciele zakładów pracy. Jeśli głosowanie miało już miejsce i opowiedziało się za strajkiem większość, stanowiąca co najmniej 75% członków związku zawodowego, to wówczas wynegocjowany kompromis jest poddany głosowaniu bez względu na to, czy w czasie rokowań doszło do zbiorowego powstrzymania się od świadczenia pracy. W przemyśle metalowym kompromis nie wiąże tylko wtedy, gdy co najmniej 75% członków związku nadal opowiada się za strajkiem; mniejszość wynosząca 25,1% wystarczy zatem dla przyjęcia kompromisu²¹. Z reguły kierownictwo związku troszczy się o to, by między nim a członkami związku nie dochodziło do zbyt dużej różnicy zdań.

Szczególna rola przypadła w 1987 r. rokowaniom nad układem zbiorowym dla przemysłu metalowego, w czasie których najważniejszą sprawą było

²¹ Tego rodzaju konstelacja jest całkiem możliwa. Por. Müller-Jentsch, *Gewerkschaften und Klassenkampf* '74, Frankfurt/Main 1975, s. 46. Za podwyżką płac w wysokości 8,5%, jaką uzgodnił zarząd związku pracowników przemysłu metalowego w Nadrenii Północnej Westfalii, głosowało 26% członków związku, przeciwko opowiedziało się 52,2%. Oficjalny strajk już się nie odbył.

skrócenie czasu pracy oraz podwyższenie wynagrodzeń. Pomimo systemu regionalnych rokowań został wynegocjowany, na szczeblu centralnym pomiędzy zarządem Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Metalowego i Związku Pracodawców Przemysłu Metalowego, kompromis, który w regionach był tylko „ratyfikowany”. Kompromis ten nie obejmował naturalnie wszystkich strategicznych punktów. I tak, w Badenii-Wirtembergii było możliwe przyznanie radzie zakładowej w układzie zbiorowym prawa weta przeciwko każdej formie pracy w soboty, podczas gdy odpowiednie rozwiązanie nie zostało przyjęte na innych obszarach objętych układem zbiorowym.

Tendencji centralistycznej, która wyraźnie przejawiała się w 1987 r., przeciwstawia się w pewnym zakresie decentralizacja, mianowicie począwszy od 1984 r. rady zakładowe odgrywają większą rolę przy wprowadzaniu skróconego czasu pracy, a zwłaszcza przy kształtowaniu elastycznych form czasu pracy²².

IV. DALSZE RÓŻNICE W STOSUNKU DO SYSTEMÓW UKŁADOWYCH INNYCH PAŃSTW NALEŻĄCYCH DO EWG

1. Problem działania *erga omnes*

Jak już wcześniej wskazano²³, układy zbiorowe wywierają skutki jedynie wobec członków organizacji, które układ zawarły. *De facto* jednak układy zbiorowe mają zwykle zastosowanie także wobec podmiotów nie zorganizowanych. Wyjątkowo tylko może dziać się inaczej, zwłaszcza kiedy w pewnych branżach i dziedzinach występuje wysoki stopień bezrobocia i dlatego pracownicy akceptują warunki pracy gorsze od tych, jakie przyjęto w układzie zbiorowym, i nie biorą pod uwagę możliwości wstąpienia do związków zawodowych. Dla tych przypadków § 5 ustawy o układach zbiorowych przewiduje możliwość upowszechnienia mocy obowiązującej układu przez właściwego ministra pracy. Układ obowiązuje wówczas także nie zorganizowanych pracodawców danej branży.

Jeśli chodzi o przesłanki, to należy tu odróżnić dwie sytuacje. Upowszechnienie mocy wiążącej układu jest stosunkowo proste wówczas, kiedy związani układem pracodawcy zatrudnią co najmniej 50% pracowników na obszarze obowiązywania układu zbiorowego, przy czym uwzględnia się pracowników objętych układem, jak i nie zorganizowanych. Ponadto za upowszechnieniem

²² Por. Weiss, *Les accords d'entreprise en droit du travail allemand*, „Acta Universitatis Lodzensis” 1991, Folia iuridica 46, s. 72 i n.

²³ I 3.

mocy obowiązującej układu musi przemawiać interes publiczny. Istnienia tego interesu nie przyjmuje się w sposób automatyczny. Z reguły występuje on wówczas, kiedy zawarcie układu powoduje niekorzystną sytuację jakiejś znaczącej liczby pracowników bądź kiedy według wszelkich przewidywań te niekorzystne skutki mogłyby wystąpić. Wystarczy więc, kiedy w niektórych zakładach pojawi się dla pracowników nie należących do związków zawodowych niebezpieczeństwo płac poniżej poziomu ustalonego w układzie zbiorowym bądź też chodzi, jak ma to miejsce w sektorze budowlanym, o „wspólne urządzenia” wszystkich pracodawców, jak kasy urlopowe, które mogą funkcjonować tylko przy udziale wszystkich zainteresowanych zakładów²⁴.

Trudniejsza jest sytuacja, kiedy zorganizowani pracodawcy zatrudniają poniżej 50% wszystkich pracowników na obszarze obowiązywania układu zbiorowego. W takim wypadku rozciągnięcie mocy wiązania układu musi być uzasadnione koniecznością przeciwdziałania „stanowi socjalnej wyższej konieczności”. Ma to miejsce przede wszystkim w tych gałęziach gospodarki, w których tylko nieliczni pracodawcy są związani układem zbiorowym i w których jednocześnie występuje zagrożenie szczególnie niekorzystnymi warunkami pracy. To, kiedy występuje stan socjalnej wyższej konieczności, można ustalić jedynie dokonując porównania z przeciętnymi warunkami pracy w innych branżach.

Decyzja o upowszechnieniu obowiązywania układu zbiorowego pracy wymaga w obu przypadkach uprzedniej zgody tzw. komisji układowej, która działa przy właściwym ministrze i składa się w równej liczbie z przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych. Jedna strona może zatem udaremnić każdą decyzję poprzez niewyrażenie zgody. Jednakże ustawodawca przyjmuje, iż organizacje pracodawców nie mają żadnego interesu w tym, aby pracodawcom do nich nie należącym stwarzać jako konkurentom przywileje będące skutkiem niższych płac.

Instytucja nadania układowi mocy powszechnie obowiązującej nie odgrywa w praktyce Republiki Federalnej Niemiec większej roli. Jak wykazały badania Federalnego Ministerstwa Pracy, w roku 1988 zawarto około 7000 nowych układów zbiorowych, z których tylko około 150, a więc 2%, zostało ogłoszonych jako powszechnie obowiązujące²⁵. Według tej samej statystyki z końcem roku 1988 istniało około 32 000 obowiązujących układów, z których 539 (= 1,7%) zostało uznanych za powszechnie obowiązujące²⁶. Tylko około jedna piąta zarejestrowanych układów zbiorowych dotyczyła wynagrodzeń i uposażeń, przede wszystkim chodziło w nich o uregulowanie zakładowych

²⁴ Blżej na temat wspólnych przedsięwzięć w budownictwie zob. Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, *op. cit.*, § 4 Rn 118.

²⁵ Dane zaczerpnięte z Kurz-Scherf, WSI-Mitt. 1989, 120.

²⁶ Zob. przyp. 25.

systemów zaopatrzenia emerytalnego, o tzw. kasy socjalne w przemyśle budowlanym i o regulacje w sprawie kształcenia zawodowego²⁷.

W razie uznania za powszechnie obowiązujące różnych układów z pokrewnych branży teoretycznie może dojść do konkurencji między układami. Federalne Ministerstwo Pracy i ministerstwa pracy w krajach związkowych stoją na stanowisku, że decyzja o powszechnym obowiązywaniu układu zbiorowego musi być uznana za skuteczną wtedy, jeśli doszłoby do krzyżowania się obszarów obowiązywania układów zbiorowych, co doprowadziłoby do „nieprzejrzystych stosunków prawnych”. Strony układu zbiorowego mając ten fakt na uwadze starają się dokładnie określić granice układów i w razie potrzeby porozumiewają się co do pierwszeństwa tego bądź innego układu. Dlatego też konflikty na tym tle są rzadkie.

2. Układy nieformalne

Niemiecka praktyka układowa, inaczej niż np. hiszpańska, nie zna podziału na układy zbiorowe mające podstawę ustawową i takie, które są zawierane niejako w sferze wolnej od regulacji prawnej. To, że każdy związek zawodowy może zawierać układy zbiorowe pracy, stanowi okoliczność nie dopuszczającą do powstania pobudek dla wyłamania się z systemu ustawowego. Jednakże w Republice Federalnej Niemiec istnieją również skłonności do „pozornego systemu układów zbiorowych”. Należy przy tym wskazać na następujące zjawiska.

Wspomniano już o porozumieniach, jakie rady zakładowe zawierają z kierownictwem zakładu w sprawach, które jako takie są zastrzeżone dla układu zbiorowego²⁸. W tym zakresie są one porównywalne z porozumieniami rozpowszechnionymi w Hiszpanii, jako że wypełniają one „lukę” w systemie układów zbiorowych.

W odosobnionych wypadkach zdarza się, że związki zawodowe i pracodawcy – zwłaszcza jeśli kompetencje do regulacji układowej są niejasne – poprzestają na zwykłych porozumieniach, które wprawdzie wiążą strony, ale nie stwarzają bezwzględnie obowiązujących norm układowych. Przykładem są tu porozumienia, które zachowują i częściowo także inaczej kształtują prawo do współdecydowania w przemyśle górniczym w razie połączenia się przedsiębiorstw²⁹. Inny przykład stanowią porozumienia zawierane z „publicznym pracodawcą”, zgodnie z którymi nie można zastosować wobec urzędnika

²⁷ Zob. przyp. 25.

²⁸ I 5.

²⁹ Na ten temat zob. Spieker, Mitb-Gespr 1962, 181, 182.

żadnych środków dyscyplinarnych z powodu jego udziału w strajku, chociaż według panującego poglądu stanowi to przewinienie służbowe³⁰.

Na szczeblu zakładowym wyjątkowo może powstać potrzeba, aby związek zawodowy i pracodawca porozumieli się w pewnych sprawach bez zawierania formalnego układu zbiorowego. Dotyczy to praw związkowych w zakładzie pracy, które są jedynie w zarysach uznane przez orzecznictwo, lecz nie zostały uregulowane ustawowo. Na przykład przedmiotem takiego porozumienia może być sprawa rozwieszania plakatów przez związek zawodowy na terenie zakładu pracy, kwestia, czy w zakładzie pracy mogą być wybrani związkowi mężowie zaufania i czy w jakimś zakresie są oni zwolnieni od obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem bądź bez prawa do wynagrodzenia³¹. W tym ostatnim przypadku wchodzi w grę także zawarcie układu zbiorowego. Dla porozumień tego rodzaju przyjęło się określenie: „szczególne porozumienia kolektywne”³², ale nie zapanowała jasność co do stosowanych reguł. Brak unormowania prawnego wiąże się z faktem, iż związek zawodowy jako taki bardzo rzadko występuje w zakładzie pracy; partnerem pracodawcy podczas rokowań jest przede wszystkim rada zakładowa. W tych ramach mieszczą się także porozumienia zawierane przed rozpoczęciem sporu zbiorowego między związkiem zawodowym i pracodawcą, które regulują zakres funkcjonowania zakładu na wypadek strajku.

Niezbyt jasna jest kwalifikacja prawna porozumień, które są zawierane pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników w związku z samowolnym zaprzestaniem świadczenia pracy przez pracowników. Z pewnością nie chodzi tu o układy zbiorowe pracy, ponieważ tylko związkowi zawodowym przysługuje zdolność do zawierania układów zbiorowych. Można przyjąć, iż porozumienia te zawierają przyrzeczenia pracodawców, które są akceptowane przez pracowników i w sposób dorozumiany stają się częścią składową umów o pracę³³. Samowolne powstrzymanie się od pracy (zwane także dzikim strajkiem) występuje stosunkowo rzadko i dlatego też w literaturze interesowano się dotychczas przeważnie zagadnieniem, czy porozumienia tego

³⁰ Däubler, *Der Streik im öffentlichen Dienst*, 2. Aufl., Tübingen 1971, s. 256.

³¹ W kwestii gwarancji dla związkowych mężów zaufania zob. Weiss, *Gewerkschaftliche Vertrauensleute. Tarifvertragliche Verbesserungen ihrer Arbeit im Betrieb*, Frankfurt/Main 1978, s. 12. Dane dotyczące praktyki – Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, § 1 Rn 162.

³² Kategoria „szczególnych umów kolektywnych” została rozwinięta po raz pierwszy przez autorów Däublera i Hegew w pracy: *Tarifvertragsrecht*, 1. Aufl., Baden-Baden 1978, akapit nr 526 i n. W kwestii porozumień w sprawie niezbędnych usług świadczonych w okresie konfliktu między związkami zawodowymi a pracodawcą tak samo G. Müller, *Recht auf Streik im öffentlichen Dienst, Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft*, Frankfurt/Main 1982, s. 44 i Oetker, *Die Durchführung von Not- und Erhaltungsarbeiten bei Arbeitskämpfen*, Heidelberg 1984, s. 68.

³³ Również pod tym względem istnieje pewne podobieństwo do prawa angielskiego.

rodzaju mogą być, zgodnie z § 123 BGB, zaskarżone z powodu bezprawnej groźby³⁴.

Istnienie tych wszystkich zjawisk świadczy, iż niemiecki system stosunków przemysłowych nie może być przedstawiony i rozumiany wyłącznie w kategoriach prawnych. Obok sfery pełnej legalności istnieje obszar zachowań półlegalnych.

V. ZAGADNIENIA SZCZEGÓŁOWE

1. Obowiązywanie układów zbiorowych pracy w czasie

W praktyce układy zbiorowe pracy są zawierane z reguły na czas nie określony i mogą być rozwiązane z zachowaniem oznaczonego okresu wypowiedzenia. Jeśli układ zbiorowy zgodnie z wolą stron nie podlega wypowiedzeniu, to wówczas strona może od niego odstąpić tylko wtedy, gdy istnieje ku temu ważny powód i nie można od niej wymagać, aby w dalszym ciągu była związana układem. Zmiany stosunków ekonomicznych, jak nadspodziewanie wysoka stopa inflacji czy też „eksplozja zysków” w przedsiębiorstwach, zasadniczo nie będą uznane za wystarczającą przyczynę. Rozwiązanie niezwłoczne jest dopuszczalne tylko z powodu zupełnie nie przewidzianych zdarzeń, jak odgórnie zarządzone zamknięcie zakładu. Z uwagi na stosunkowo krótki czas obowiązywania płacowych układów zbiorowych pracy i pomyślny w porównaniu z innymi krajami rozwój gospodarczy Republiki Federalnej nie ma w tym zakresie żadnego orzecznictwa.

Utrata mocy obowiązującej układu na skutek upływu czasu albo wypowiedzenia również nie powoduje, iż staje się on bezprzedmiotowy dla poszczególnego pracownika, odpada jedynie przymusowe działanie norm układu. Zgodnie z § 4 ust. 5 ustawy o układach zbiorowych pracy układ działa następnie, co oznacza, iż w dalszym ciągu kształtuje stosunki pracy (zachowuje więc działanie bezpośrednie), jednakże może być zastąpiony przez każde porozumienie stron, a zatem i przez umowę o pracę. Przez owo następce działanie układ staje się więc prawem dyspozytywnym szczególnego rodzaju. Strony układu mogą zresztą przez „klauzulę przedłużającą” również przymusowe działanie norm układowych utrzymać do czasu wejścia w życie nowego układu bądź do momentu, w którym rokowania ulegną ostatecznemu

³⁴ Seiter, *Streikrecht und Aussperrungsrecht*, Tübingen 1975, s. 386; Däubler-Hege, *Tarifervertragsrecht*, 2. Aufl., Baden-Baden 1981, akapit nr 690.

załamaniu³⁵. Z drugiej strony następce działanie układu może zostać z góry wyłączone³⁶.

Możliwe jest wsteczne działanie układu zbiorowego. Moment, w którym układ rozpoczyna swe działanie, może przypaść na okres przed jego zawarciem. Wsteczne działanie układu wymaga oczywiście wyraźnego uzgodnienia, które stosownie do orzecznictwa Federalnego Sądu Pracy (BAG) musi być „jasne i niedwuznaczne”³⁷.

Wsteczne działanie układu na korzyść pracownika, a zwłaszcza podwyżka płac, jest bez wątpienia dopuszczalne. Zasadniczo będzie to dotyczyło również pracowników, którzy tymczasem odeszli z zakładu, chyba że układ wyraźnie stanowi co innego. Zakłada się, że pracownicy ci byli objęci układem nie tylko w chwili jego zawarcia, lecz także w okresie jego wstecznego obowiązywania³⁸.

Retroaktywne pogorszenia sytuacji prawnej podlegają tym samym ograniczeniom, jakie obowiązują dla wstecznego działania ustaw³⁹. W zasadzie nie można nikogo pozbawić praw już nabytych. Jeśli pracownik zyskał status pracownika, wobec którego nie można zastosować wypowiedzenia umowy o pracę, to nie traci on tego statusu, nawet gdy nowy układ zbiorowy przewiduje dodatkowe warunki, których pracownik ten nie spełnia⁴⁰. Roszczenia płacowe nie mogą również zostać retroaktywnie pomniejszone, co zresztą wynika już z gwarancji dla własności ustanowionych w art. 14 ust. 1 Konstytucji.

Zasada ta nie obowiązuje jednak, jeśli pracownik powinien liczyć się z pogorszeniem sytuacji prawnej, np. gdy poprzedni układ był niejasny i zagmatwany. W innych przypadkach ważne powody mogą również usprawiedliwić wsteczne działanie układu (np. odebranie bezprawnie przyznanych przywilejów), ale w praktyce nie ma to większego znaczenia.

2. Kolizja układów zbiorowych pracy

Jak już wspomniano⁴¹, kolizja układów występuje w Republice Federalnej Niemiec tylko wyjątkowo. Poza omówionym już przypadkiem ogłoszenia upowszechnienia mocy obowiązującej układów zbiorowych, których obszary obowiązywania krzyżują się ze sobą, szczególnie godny rozważenia jest

³⁵ Wiedemann-Stumpf, § 4, akapit 10.

³⁶ BAG AP („Arbeitsrechtliche Praxis”) nr 1 i 2 do §§ 22, 23 układu zbiorowego pracy BAT Zulagen.

³⁷ BAG BB („Der Betriebs. Berater”) 1978, 358.

³⁸ BAG AP nr 2, 5, i 6 do § 1 ustawy o układach zbiorowych pracy (TVG) – Rückwirkung.

³⁹ Hueck-Nipperdey, *op. cit.*, s. 402 i n.; Wiedemann-Stumpf, § 4 akapit nr 139.

⁴⁰ BAG AP nr 11 do § 4 TVG – Günstigkeitsprinzip.

⁴¹ II a E.

przypadek, kiedy pracodawca związany układem zbiorowym przystępuje do innego związku pracodawców będącego stroną układu. W ten sposób układy wiążące obydwie związki mają zastosowanie. Do „nakładania” się układów dochodzi także wówczas, gdy jakiś zakład dostawczy nie należący do danej sfery produkcji zostanie połączony z zakładem głównym.

O tym, który układ zbiorowy w tego rodzaju sytuacjach ma zastosowanie, decydują przede wszystkim same strony układu⁴². Jeśli strony układu nie uregulowały tej sprawy nawet w taki sposób, aby ich wolę można było ustalić na drodze wykładni, to wtedy, zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem, najpierw stosuje się zasadę specjalizacji⁴³. Układ zbiorowy pracy „bliższy” zakładowi pod względem przedmiotowym, podmiotowym czy terytorialnym powinien wyprzeć układ bardziej „oddalony”. Zgodnie z tym układ obejmujący jedną firmę ma pierwszeństwo przed układem obejmującym zrzeszenie, a układ regionalny przed układem federalnym.

Jeśli zasada specjalizacji nie pomaga w rozstrzygnięciu (np. gdy chodzi o dwa układy szczebla federalnego), wówczas ustala się, który układ obejmuje większą liczbę stosunków pracy w danym zakładzie⁴⁴. Dla pracowników zakładu pracy nie należącego do danej gałęzi, który następnie został włączony do innego zakładu, oznacza to, iż odtąd będą oni podlegali wyłącznie układowi obowiązującemu w zakładzie przejmującym. Jest to dla nich niekorzystne, jeśli dotychczasowy układ przewidywał świadczenia na wyższym poziomie.

W literaturze prezentowane jest stanowisko, iż stosunek pomiędzy dwoma układami należy rozstrzygać zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika i w żadnym razie nie dopuszczać do utraty praw. Zasada jedności układowej nie ma podstaw prawnych. Tylko zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika daje się w końcu rozstrzygnąć także i przypadek przejścia zakładu pracy do innego związku pracodawców. W przeciwnym razie w pewnych okolicznościach doszłoby wręcz do pobudzania pracodawców niechętnych układom zbiorowym do wstępowania do możliwie „tanich” związków pracodawców, jako że samo wystąpienie ze związku pracodawców, według § 3 ust. 3 ustawy o układach zbiorowych, nie wpływa na związanie pracodawcy układem.

3. Zobowiązaniowa część układu zbiorowego pracy

Zobowiązaniowa część układu zbiorowego nie wykazuje w swoim działaniu żadnych osobiwości w stosunku do innych czynności prawnych będących źródłem zobowiązań jak kupno czy najem. Wiąże ona tylko strony umowy.

⁴² Wiedemann-Stumpf, § 4 akapit 158.

⁴³ BAG AP nr 2, 4, 8, 11 i 12 do § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

⁴⁴ Hueck-Nipperdey, *op. cit.*, s. 651.

Jak ma to miejsce w ogóle w prawie zobowiązaniowym, także osoby trzecie, a w szczególności członkowie stron układu i osoby do nich nie należące, mogą odnosić korzyści z układu, co może mieć znaczenie przy obowiązku ponownego zatrudnienia pracowników uprzednio zwolnionych przez pracodawcę. Zobowiązania obciążające osoby trzecie nie są jednak możliwe.

Niemieckiej praktyce układowej nie jest znana „klauzula obowiązku zachowania pokoju”. Według Federalnego Sądu Pracy z każdym układem zbiorowym pracy w sposób automatyczny i konieczny wiąże się obowiązek powstrzymania się w czasie obowiązywania układu od wszelkich środków walki zmierzających do zmiany jego treści i powstrzymywania „chętnych do walki” od podejmowania w tym celu akcji strajkowych⁴⁵. Tak zwany obowiązek zachowania pokoju (*Friedenspflicht*) literatura uzasadnia wskazując na „istotę” układu zbiorowego⁴⁶. W różnorodny sposób powoływana jest również właściwa (rzekomo) układom „funkcja porządkowa”⁴⁷. Część literatury mówi nawet o zwyczajowoprawnych podstawach obowiązku zachowania pokoju⁴⁸. Przeciwnicy krytykują to stanowisko jako uproszczone i nie dające się uzasadnić i reprezentują pogląd, iż strony muszą same zadecydować o zakresie, w jakim związane są układem⁴⁹. Na razie jednakże nie myśli się o zmianie orzecznictwa.

Odniesiony do treści układu (i dlatego określany jako „względny”) obowiązek zachowania pokoju może ulec rozszerzeniu i stać się obowiązkiem „absolutnym”. Ma to miejsce wtedy, kiedy strony układu wyraźnie porozumiały się co do tego, iż w czasie jego obowiązywania nie jest dopuszczalne, aby strony podejmowały zatarg o inne sprawy niż te, które uregulowano w układzie. Klauzule tego rodzaju są zupełnie wyjątkowe; spotyka się je w układzie zbiorowym pracy zawartym pomiędzy krajowym Kościołem ewangelickim Nordelbien i Związkiem Zawodowym Pracowników Służb Publicznych, Transportu i Komunikacji⁵⁰.

Od obowiązku zachowania pokoju należy odróżnić tzw. obowiązek dotrzymania czy też spełnienia układu. Obowiązek ten jest także „dorozumianą” częścią układu zbiorowego, lecz skierowany jest na jego pozytywną realizację. W szczególności wynika z niego zobowiązanie związku pracodawców do oddziaływania na postawy swoich członków tak, aby zachowywali się w spo-

⁴⁵ BAG AP nr 1 i 2 do § 1 TVG Friedenspflicht.

⁴⁶ Biedenkopf, *Grenzen der Tarifautonomie*, Karlsruhe 1964, s. 17 i n.; Hueck-Nipperdey, *op. cit.*, s. 309; Zöllner, „Zeitschrift für Arbeitsrecht” (ZfA) 1973, 239.

⁴⁷ Boldt, „Recht der Arbeit” (RdA) 1971, 268; Rüthers, RdA 1968, 168.

⁴⁸ Hueck-Nipperdey, *op. cit.*, s. 310.

⁴⁹ Krytycznie na temat obowiązku zob. Däubler-Hege, *Tarifvertragsrecht*, akapit nr 251 i n.

⁵⁰ Bliżej na temat absolutnego obowiązku pokoju zob. Wiedemann-Stumpf, *Kommentar zum TVG*, 5. Aufl., München 1977, § 1 akapit nr 335 i n., 344.

sób zgodny z układem. Istotne kontrowersje pod tym względem się nie pojawiają; najostrzejszą sankcją, jaką dysponuje związek pracodawców, jest wykluczenie z organizacji członka, który nie przestrzega układu.

Inaczej niż w prawie anglo-amerykańskim układy niemieckie z reguły nie zawierają „instrumentarium wdrożeniowego”. Wiąże się to z tym, iż zgodnie z § 80 ust. 1 pkt 1 *Betriebsverfassungsgesetz* rada zakładowa czuwa nad przestrzeganiem układu zbiorowego, a ponadto duże znaczenie przypisuje się sądowemu wyjaśnianiu rozbieżności zdań. W poszczególnych układach zbiorowych znajdują się klauzule, zgodnie z którymi w razie różnicy zdań co do obowiązywania czy treści układu rozstrzyga sąd polubowny⁵¹. Sąd ten jest zresztą w pełni związany prawem stanowionym przez państwo; zgodnie z § 110 ustawy o sądach pracy wyrok polubowny może zostać uchylony przez sąd pracy, jeśli został wydany z naruszeniem prawa.

Spory z indywidualnych stosunków pracy poddane są kompetencji sądów pracy; tylko dla artystów scenicznych, twórców filmowych, artystów plastyków, kapitanów i członków załóg statków wyjątkowo może być ustanowiony, na podstawie § 101 ust. 2 ustawy o sądach pracy, sąd polubowny⁵².

Do obligacyjnej części układu należą wreszcie postanowienia dotyczące rozjemstwa. Występują one dzisiaj prawie we wszystkich branżach i przewidują specjalne postępowanie, w razie gdy rokowania „ugrzężną” i któraś ze stron reprezentuje pogląd, iż rozjemstwo mogłoby przynieść efekty.

Podjęmująca w takim wypadku działalność komisja rozjemcza składa się w równej liczbie z przedstawicieli obu stron i z neutralnego przewodniczącego. Komisja rozstrzyga większością głosów, ale każda ze stron zachowuje swobodę co do tego, aby odrzucić propozycję komisji. Pewna osobliwość występuje pod tym względem w przemyśle metalowym, jako że każda strona mianuje jednego przewodniczącego i prawo głosu przysługuje tylko temu, który prawo to otrzymał od obu stron albo w wyniku losowania.

4. Dziedziny bez układów zbiorowych

Jeśli śledzi się statystykę, to okazuje się, że w Republice Federalnej Niemiec niewiele jest stosunków pracy, które nie są kształtowane przez układy zbiorowe pracy; tylko 10% wszystkich stosunków pracy jest wyjętych spod ich oddziaływania⁵³. W rzeczywistości w zasadzie we wszystkich branżach wy-

⁵¹ Blżej na ten temat zob. Däubler-Hege, *Tarifvertragsrecht*, akapit nr 608 i n.

⁵² W kwestii niewielkiego znaczenia praktycznego sądów polubownych zob. Dütz, RdA 1978, 295.

⁵³ Por. Kurz-Scherf, WSI-Mitt. 1989, 117: w 1988 r. 18 255 000 pracowników objętych było układami zbiorowymi pracy, które zawarte zostały przez jeden ze związków zawodowych należących do DGB: ogólna liczba robotników i pracowników umysłowych wynosi około 20,5 mln.

stępują układy, które mają za przedmiot umowy o pracę osób nie zrzeszonych. Z drugiej strony jest możliwe, iż znaczna liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie jest objęta układami, jako że statystyka wykazuje tylko pracowników podlegających obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, a tym samym tylko tych, którzy miesięcznie zarabiają ponad 480 DM. Doświadczenie dowodzi, że do osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy układy zbiorowe są stosowane tylko wyjątkowo.

Dla przeciwdziałania niekorzystnym skutkom tego stanu rzeczy wchodzi w grę dwa środki zaradcze. Jeśli w określonych gałęziach gospodarki lub przedsiębiorstwach nie funkcjonują układy zbiorowe, ponieważ siła związków zawodowych jest niedostateczna, to wówczas mogą być ustanowione minimalne warunki pracy na podstawie ustawy z 11 stycznia 1952 r.⁵⁴ Przesłanki są następujące:

- związki zawodowe lub organizacje pracodawców dla danej branży czy też rodzaju zatrudnienia w ogóle nie istnieją bądź obejmują mniejszość pracowników lub pracodawców,
- ustanowienie minimalnych warunków pracy i płacy wydaje się potrzebne dla zaspokojenia niezbędnych socjalnych i ekonomicznych potrzeb pracowników,
- nie nastąpiła regulacja wynagrodzeń lub innych warunków pracy poprzez upowszechnienie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy.

Pracodawcy i związki zawodowe zgodni są co do tego, aby nie czynić użytku z tej ustawy. Pomimo iż ustawa obowiązuje już 40 lat, nie została dotychczas ani razu zastosowana.

Praktyczne znaczenie mają natomiast minimalne wymagania, jakie orzecznictwo stawia powstaniu ważnego stosunku pracy. Z jednej strony akcentuje się, w nawiązaniu do art. 1 § 2 ustawy o polityce zatrudnienia (*Beschäftigungsförderungsgesetz*), równe prawa zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, z drugiej zaś uznaje, że „głodowe płace” są sprzeczne z dobrymi obyczajami i zamiast nich wchodzi w grę roszczenia o stosowne wynagrodzenie w rozumieniu § 612 BGB. Zasada ta wchodzi w grę zupełnie wyjątkowo. Do jej zastosowania nie wystarcza, że pomiędzy świadczeniem pracy a wynagrodzeniem zachodzi rażąca dysproporcja. Potrzebne jest stwierdzenie występowania złej woli pracodawcy albo wykorzystania przez niego przymusowego położenia, niedoświadczenia, braku zdolności oceny sytuacji czy też znacznej słabości woli pracownika.

⁵⁴ Ustawa o ustanowieniu minimalnych warunków pracy (*Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen*), BGBl I, 17.

VI. UKŁADY ZBIOROWE PRACY W BYŁEJ NRD

Wraz z przywróceniem 3 października 1990 r. jednności Niemiec nastąpiło – pomijając stosunkowo nieliczne wyjątki – rozciągnięcie całego prawa Republiki Federalnej na terytorium byłej NRD⁵⁵. Dotyczy to także prawa pracy, a w tym i prawa układów zbiorowych⁵⁶. Inaczej natomiast przedstawia się praktyka w tej dziedzinie. Już choćby z uwagi na różne warunki gospodarcze rozszerzenie zakresu ich mocy obowiązującej nie wchodzi w rachubę. Dlatego też na razie w dalszym ciągu obowiązują stare ramowe układy zbiorowe pracy⁵⁷.

Zrzeszenie Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych (FDGB) i jego oddziały uległy rozwiązaniu w ciągu 1990 r. Wielu pracowników dobrowolnie wstąpiło do związków zawodowych istniejących w Republice Federalnej Niemiec, które rozszerzyły swój zakres działania na obszar nowych landów. Pomimo iż nie ma jeszcze wiarygodnych danych co do liczby członków, to bez żadnych wątpliwości można stwierdzić, że dominującą pozycję zajmują związki branżowe należące do Zrzeszenia Niemieckich Związków Zawodowych (DGB).

Po stronie pracodawców przejęto również struktury zachodnioniemieckie. W zasadzie nie istnieją jeszcze prywatne przedsiębiorstwa, urząd powierniczy zarządzający dawną własnością państwową często zleca działającym na Zachodzie związkom pracodawców reprezentację jego interesów.

W większości branż obszary obowiązywania układów zbiorowych pracy pokrywają się z nowymi landami (Brandenburgia, Meklemburgia-Pomorze, Saksonia, Saksonia-Anhalt i Turyngia). W służbie publicznej całe terytorium byłej NRD pod względem obowiązywania układów zbiorowych stanowi jednolity obszar⁵⁸.

Do połowy 1991 r. prawie we wszystkich branżach zawarte zostały nowe układy zbiorowe pracy⁵⁹. Pod względem struktury są one ukształtowane na wzór zachodni, a gdy chodzi o treść – przyznają o wiele mniejsze świadczenia. Jeśli weźmie się pod uwagę nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, lecz również dodatki i specjalne składniki wynagrodzenia, jak i przedłużony czas pracy⁶⁰,

⁵⁵ Art. 8 traktatu zjednoczeniowego z dn. 31 VIII 1991, BGBl II, s. 889.

⁵⁶ Co do szczegółów zob. Bobke-Giese, WSI-Mitt. 1991, 323 i n.

⁵⁷ Szerzej na ten temat Däubler, AuA („Arbeit und Arbeitsrecht”) 1991, 196 i n.

⁵⁸ Jeśli chodzi o problem, kiedy znajdują zastosowanie układy zachodnie, a kiedy wschodnie, zob. Kempen, AuR („Arbeit und Recht”) 1991, 129 i n.; Däubler, DB („Der Betrieb”) 1991, 1622 i n.

⁵⁹ Wykaz układów zbiorowych zamieszcza Bispinck (WSI – Tarifarchiv WSI-Mitt. 1991, 466 i n.).

⁶⁰ Na terenie byłej NRD wymiar czasu pracy wynosił tygodniowo 43 i 3/4 godz., a obecnie około 40 godz., podczas gdy w landach zachodnich jest to przeciętnie 38 godz. tygodniowo.

to przeciętnie płace i uposażenia na Wschodzie stanowią 50% kwot wypłacanych na Zachodzie⁶¹. Wyrównanie tych różnic będzie możliwe w przeciągu 5–10 lat.

Wolfgang Däubler

LE DROIT COLLECTIF DU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

Cette étude présente le système des conventions collectives de travail en tant que l'une des sources du droit en République Fédérale d'Allemagne. L'auteur fait d'abord un point sur un trait caractéristique du mouvement syndical allemand, à savoir, de son unité bien que le droit lui assure une pluralité. La structure de ce mouvement s'appuie sur la segmentation en branches. Le degré d'organisation des employeurs est également élevé.

Ce positionnement des partenaires sociaux exerce une influence sur la pratique des conventions. Les conventions collectives de travail concernent surtout les branches et elles couvrent soit tout le territoire de l'Allemagne Fédérale, soit ceux des Länder tout entiers, soit une partie de leurs territoires. C'est pourquoi les conditions de salaire varient d'une branche à l'autre et, souvent, selon la région. La convention collective de travail au niveau d'une entreprise n'intervient que très rarement.

Les dispositions des conventions collectives de travail s'appliquent uniquement aux membres des organisations qui ont conclu la convention. Néanmoins en pratique, les sujets se trouvant hors de ces organisations en profitent souvent. C'est la raison pour laquelle l'auteur considère plus largement la question de la généralisation des conventions.

Parmi d'autres problèmes soulevés dans cette étude on peut mentionner celui de la validité des conventions dans le temps, celui du conflit des règles de différentes conventions collectives de travail. L'autre aspect porte sur la partie de la convention relative aux obligations de ses parties.

Une information sur les conventions collectives de travail sur le territoire de l'ancienne RDA termine la présente étude.

⁶¹ Bispinck (WSI – Tarifarchiv WSI – Mitt. 1991, 471 i n.).