

MONIKA GŁADOCH

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

POROZUMIENIA ZAKŁADOWE
(*BETRIEBSVEREINBARUNGEN*) W PRAWIE NIEMIECKIM

1. UWAGI OGÓLNE

Zawarcie porozumienia zakładowego, jak podkreśla się w literaturze¹, stanowi najważniejszą formę realizacji prawa rady zakładowej do współdecydowania z pracodawcą o sprawach zakładu (*Mitbestimmung*). Służy ono nie tylko regulowaniu ogólnego porządku w zakładzie, ale także kształtowaniu indywidualnych stosunków pracy². Według definicji H. C. Nipperdeya, porozumienie zakładowe jest pisemną umową pomiędzy pracodawcą i radą zakładową, w ramach ich kompetencji do stanowienia norm prawnych w zakresie treści, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, jak również innych zagadnień regulowanych ustawą o ustroju zakładu³. Porozumienie zakłado-

¹ Tak m.in. W. DÄUBLER, M. KITTNER, T. KLEBE, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, Frankfurt am Main 1998, § 77 oddz. 2; W. DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht. Leitfaden für Arbeitnehmer*, Hamburg 1998, s. 541; K. FITTING, H. KAISER, F. HEITHER, G. ENGELS, F. AUFFARTH, *Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar*, München 1998, § 77 oddz. 11.

² K. FITTING, *Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar*, München 1998, 77 oddz. 12.

³ Podają za G. v. HOYNINGEN-HUENE, *Betriebsverfassungsrecht*, München 1998, s. 210-211.

we, ze względu na swój normatywny charakter, odgrywa szczególną rolę wobec nieformalnych porozumień pracodawcy z radą zakładową, tzw. porozumień regulacyjnych (*Regelungsabreden*), zwanych także uzgodnieniami zakładowymi lub nieformalnymi porozumieniami zakładowymi. Instytucja oraz nazwa „porozumienie zakładowe” została wprowadzona wraz z wejściem w życie ustawy o radach zakładowych z 1920 r. (*Betriebsrätegesetz*). Określenie porozumienie zakładowe w piśmiennictwie prawniczym zostało użyte po raz pierwszy przez Georga Flatow⁴. Obecnie porozumienia zakładowe są regulowane ustawą z 15 stycznia 1972 r. o ustroju zakładu (*Betriebsverfassungsgesetz* – dalej: *BetrVG*).

Wszystkie porozumienia zakładowe opierają się na założeniu, że prawo kierowania zakładem należy wyłącznie do pracodawcy i rada zakładowa nie może wkraczać w te kompetencje (§ 77 ust. 1 zd. 2 *BetrVG*). Uprawnienie rady zakładowej w zakresie współzarządzania polega jedynie na prawie do uczestniczenia w kształtowaniu woli pracodawcy (*Willensbildung*), nie daje natomiast radzie żadnych uprawnień wykonawczych. Zasada ta obowiązuje w odniesieniu do wszystkich kompetencji rady, także wtedy, gdyby jej interesy były zagrożone. Nieprzestrzeganie tej reguły może skutkować rozwiązaniem rady zakładowej przez pracodawcę lub zawieszeniem poszczególnych jej członków (§ 23 ust. 1 *BetrVG*)⁵. Skoro zarówno uprawnienia organizacyjne, w tym również kierowanie zakładem pracy, pozostaje domeną pracodawcy, ponosi on odpowiedzialność za realizację porozumienia, o ile nic innego nie uzgodnili partnerzy zakładowi (tj. rada zakładowa z pracodawcą)⁶. Jedynie na zasadzie wyjątku strony porozumienia mogą przekazać radzie zakładowej prawo wykonania zobowiązań wynikających z porozumienia. Możliwe jest przejęcie przez radę zakładową obowiązku prowadzenia kantyny dla pracowników, zorga-

⁴ *Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung* (1921); A. NIKISH, *Arbeitsrecht*, III, Tübingen 1966, s. 263.

⁵ K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 8-10.

⁶ Orzeczenie Sądu Federalnego Niemiec z 16.3.1982, AP Nr 2 zu § 87 *BetrVG* 1972, *Vorschlagswesen* Bl. 481.

nizowania wycieczki zakładowej lub rozdzielenia zasiłków wśród pracowników zakładu⁷.

2. CHARAKTER PRAWNY POROZUMIEŃ ZAKŁADOWYCH

Określenie „porozumienie zakładowe” nie zostało wprost zdefiniowane w ustawie o ustroju zakładu. Ustawodawca w tym samym przepisie (§77 *BetrVG*) posługuje się określeniami: porozumienie (*Vereinbarung*) i porozumienie zakładowe (*Betriebsvereinbarung*). W innych przepisach ustawy, umowy pomiędzy pracodawcą a radą zakładową są określane także jako „*Einigung*” (§ 39 ust. 1 *BetrVG*), „*Einvernehmen*” (§ 44 ust. 2 zd.2 *BetrVG*) lub „*Einverständnis*” (§ 77 ust. 2 *BetrVG*). Przy czym wszystkie wymienione pojęcia mogą być tłumaczone jako porozumienia. Użyte w §77 ust. 1 *BetrVG* pojęcie „*Vereinbarung*” należy postrzegać jako określenie nadrzędne. Obejmuje ono wyraźnie przewidziane w ustawie uzgodnienia (*Absprachen*), wszystkie nieformalne porozumienia (*Regelungsabreden*), a także wymagające określonej formy i wywołujące określone skutki prawne, właściwe porozumienia zakładowe (*Betriebsvereinbarungen*)⁸.

Charakter prawny porozumienia zakładowego wzbudza jeszcze większe kontrowersje, niż natura prawna układu zbiorowego pracy, szczególnie wobec braku ich zakotwiczenia w konstytucji⁹. W literaturze prezentowane były trzy teorie: układu, regulaminu i porozumienia, choć jak się okazało, nie miały jednak istotnego znaczenia praktycznego¹⁰. Ostatecznie przeważał pogląd, zgodnie z którym porozumienie zakładowe uznaje się za normatywne porozumienie zbiorowe prawa prywatnego, które jest zawierane pomiędzy pracodawcą a radą zakładową, i które na podstawie upoważnienia ustawowego działa bezpo-

⁷ K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 5.

⁸ W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, *cit.*, oddz. 7.

⁹ W. DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht*, *cit.*, s. 543.

¹⁰ W. DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht*, *cit.*, s. 543, TENZE, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, *cit.*, oddz. 8.

średnio z mocą bezwzględnie obowiązującą, a jednocześnie w sposób normatywny reguluje zakładowe stosunki pracy¹¹.

Skutki prawne porozumienia zakładowego są podobne do układu zbiorowego pracy, dlatego też te pierwsze porównuje się do układów zbiorowych pracy, których następstwa prawne wynikają z § 4 ust. 1 ustawy z 25 sierpnia 1969 r. o układach zbiorowych pracy (*Tarifvertragsgesetz* – dalej: *TVG*). Porozumienia zakładowe nazywa się niekiedy „układami zbiorowymi w małym formacie”, do których ma zastosowanie większość, o ile nie wszystkie zasady rządzące układami zbiorowymi¹². Porozumienia zakładowe oraz układy zbiorowe pracy określa się zbiorczą nazwą „wspólne porozumienia” (*Gesamtvereinbarungen*). Istotną różnicę pomiędzy wskazanymi wspólnymi porozumieniami stanowi wzajemna pozycja partnerów społecznych. Strony układu zbiorowego występują wobec siebie jako partnerzy w pełni samodzielni i niezależni, co więcej niezależność stron układu jest przesłanką jego zawarcia¹³. Natomiast strony porozumienia zakładowego, poprzez wspólną przynależność do zakładu, są od siebie uzależnione już przed zawarciem porozumienia. Wzajemną relację stron uzupełnia nakaz prowadzenia rokowań w dobrej wierze, powiązany z zakazem prowadzenia sporu zbiorowego przez radę pracowników¹⁴.

3. PRZEDMIOT POROZUMIENIA ZAKŁADOWEGO

Porozumienia zakładowe nie mogą być sprzeczne ze stojącymi wyżej w hierarchii źródeł prawa przepisami wydawanymi przez ustawodawcę,

¹¹ K. FITTING, *op. cit.*, § 77, ak. 13.

¹² W. DÄUBLER, *Das Arbeitsrecht*, cit., s. 541.

¹³ Jak pisze F. GAMILLSCHEG, *Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer bei den Entscheidungen in Betrieb und Unternehmen: Zum Verhältnis Betriebsrat und Gewerkschaft*, [w:] *Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Frankreich, Großbritannien, Schweden, Italien, den USA und der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt am Main 1978, s. 15 związek zawodowy jest dobrowolnym związkiem członkowskim; jego środkiem (działania) jest układ zbiorowy pracy, jego bronią – spór zbiorowy.

¹⁴ A. NIKISH, *op. cit.*, s. 260.

tj. ustawami i rozporządzeniami. W relacji pomiędzy ustawą a porozumieniem zakładowym obowiązuje zasada uprzywilejowania pracownika. O ile normy układowe mogą zawierać regulacje także na niekorzyść pracowników (pod warunkiem, że prawo ochrony pracowników zostało ukształtowane jako dyspozycyjne dla układów), o tyle porozumienia zakładowe nie mogą zawierać takich postanowień. Ustawodawstwo niemieckie, w odniesieniu do porozumień zakładowych, nie przewiduje bowiem norm względnie obowiązujących¹⁵.

W ramach swoich kompetencji rada zakładowa może zawierać z pracodawcą porozumienia zakładowe, dzięki którym reguluje treść, nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, ewentualnie inne sprawy określone ustawą o ustroju przedsiębiorstw. Warunkiem jest brak występowania pierwszeństwa ustawowego lub układowego. Przedmiotem porozumienia zakładowego mogą być wszystkie warunki pracy, bez względu na to, czy są to warunki formalne czy materialne¹⁶. Za niedopuszczalne uważa się zawarcie porozumienia, które dotyczy jedynie konkretnych stosunków pracy. Porozumienia nie mogą wkraczać także w regulowany w § 75 ust. 2 *BetrVG* szczególnie chroniony obszar praw osobistych (*besonders geschützter Persönlichkeitsbereich*) każdego pracownika. Przepis ten zakazuje „rzeczowo nieuzasadnionej opieki” nad pojedynczymi pracownikami¹⁷. Niedopuszczalne są m.in. regulacje przesadzające o wykorzystaniu zarobków¹⁸, kształtowania czasu wolnego, zobowiązania do uczestniczenia w święcie zakładu lub wycieczkach zakładowych, także w czasie wolnym od pracy¹⁹, zakazu dodatkowego zatrudniania się oraz przewidujące obo-

¹⁵ W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, oddz. 10 oraz K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 49.

¹⁶ Jw. oddz. 37. W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, *cit.*, oddz. 36.

¹⁷ Zgodnie z § 75 ust. 2 *BetrVG*, pracodawca i rada zakładowa zobowiązani są chronić i wspierać prawo do swobodnego rozwoju osobowości zatrudnionych w zakładzie pracowników. Szerzej teorii dotyczące tej ochrony prezentuje K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 50.

¹⁸ BAG 1.12.92, DB 93,990; 20.12.57 AP Nr. 1 zu 339 BGB.

¹⁹ BAG 4.12.70 AP Nr. 5 zu § 75 *BetrVG*.

wiązek szczepeń²⁰. Porozumienie nie może także wkraczać w już zagwarantowane indywidualne roszczenia pracowników. Nie jest m.in. możliwe odroczenie lub wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia z powodu szczególnych potrzeb zakładu. Za pomocą porozumienia zakładowego nie wolno rozwiązać stosunku pracy, ani tworzyć ku temu samodzielnych podstaw (np. jako skutek postępowania dyscyplinarnego)²¹.

Porozumienia mogą, w określonych granicach, zawierać regulacje także niekorzystne dla pracowników. Za zgodne z prawem należy uznać porozumienia, które pod warunkiem zachowania praw osobistych pracowników, obciążają ich określonymi obowiązkami (np. w zakresie stanowienia porządku w zakładzie poprzez zakazy palenia lub kontrole na bramie, poprzez zakaz korzystania z telefonu służbowego dla celów prywatnych itd.). Niedopuszczalne są porozumienia zakładowe, które jedynie kreują pracownicze obowiązki²².

Porozumienia dotyczące spraw ustrojowych zakładu, które określają pozycję prawną pracodawcy i rady zakładowej nie mają charakteru normatywnego. Są one dopuszczalne, o ile nie sprzeciwiają się ustawie. W tym zakresie stosuje się szeroką wykładnię, tak by rada zakładowa z pracodawcą mogła ułożyć wzajemne relacje zgodnie z właściwością zakładu. Porozumienia zakładowe zawierają również wzajemne zobowiązania odškodowawcze partnerów zakładowych²³.

Przedmiot porozumień zbiorowych zależy także od tego, czy i w jakim zakresie związek zawodowy „zrzekną się” części swoich praw na rzecz rady zakładowej. W niemieckim ustawodawstwie pracy obowiązuje zasada, że regulacje układowe ograniczają zakładowe porozumienia zbiorowe²⁴.

²⁰ W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 38.

²¹ BAG 28.4.82 AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG.

²² BAG 1.12.92, DB 93, 990.

²³ Z brzmienia przepisu § 77 ust. 4 zd. 1 BetrVG nie należy wnioskować, że jedynie porozumienia, które obowiązują bezpośrednio i obligatoryjnie, są porozumieniami zakładowymi w świetle ustawy. Tak K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 46.

²⁴ Por. W. HROMADKA, F. MASCHMANN, *Arbeitsrecht, II: Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten*, Berlin-Heidelberg 2007, s. 132.

4. STOSUNEK POROZUMIEŃ ZAKŁADOWYCH DO UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Ustawodawca w § 77 ust. 3 *BetrVG*, co do zasady, wyklucza konkurencję pomiędzy układem a porozumieniem, w tym także wyłącza prawo uprzywilejowania pracownika w relacji pomiędzy normami układu i porozumienia. Wynagrodzenie za pracę oraz pozostałe warunki zatrudnienia, które zostały uregulowane przez układ albo zazwyczaj są przezeń regulowane, nie mogą być przedmiotem porozumienia zakładowego. Jedynym wyjątkiem jest wprowadzenie do układu zbiorowego tzw. klauzul otwarcia. Treść § 77 ust. 3 *BetrVG* uwzględnia zagwarantowaną w art. 9 ust. 3 Konstytucji ochronę związków zawodowych oraz autonomię układową. Ustawa Zasadnicza zapewnia, że autonomia układowa nie może być naruszona ani zakwestionowana przez porozumienia zakładowe. Zasada ta gwarantuje związkom zawodowym priorytet w zakresie rokowań zbiorowych dotyczących warunków zatrudnienia i spraw gospodarczych²⁵.

W ostatnich latach ze strony pracodawców nasilają się próby obchodzenia wskazanego zakazu poprzez niezgodne z układami porozumienia zakładowe, „układy” partnerów zakładowych także na poziomie koncernu, uzgodnienia regulacyjne (*Regelungsabreden*), nieformalne porozumienia rady zakładowej z pracodawcą, a także stosowanie mechanizmów indywidualnego prawa pracy²⁶. Działaniom tym sprzyja atmosfera polityczno-prawnych dyskusji na temat nowelizacji przepisu § 77 ust. 3 *BetrVG*, w szczególności zaś jego ograniczenia.

²⁵ W. HROMADKA, F. MASCHMANN, *Arbeitsrecht*, II, cit., s. 338 zwracają uwagę, że ustawodawca przewidział jednoznaczny podział pomiędzy uprawnieniami związków zawodowych i rad zakładowych w ten sposób, że „ukrytą rywalizację pomiędzy związkami zawodowymi i radami zakładowymi rozwiązał na korzyść tych pierwszych”.

²⁶ W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 162. Jak piszą W. HROMADKA, F. MASCHMANN, *Arbeitsrecht*, I: *Individualarbeitsrecht*, Berlin-Heidelberg 1998, s. 325 § 77 ust. 3 jest w praktyce najczęściej lekceważonym przez pracodawców przepisem w zakresie prawa pracy. Por. także J. WRATNY, *Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski ‘de lege ferenda’*, «IPiSS» 1999 z. 3, przyp. na s. 29.

Ustawa o ustroju zakładu zabrania zawierania porozumień zakładowych regulujących wynagrodzenie za pracę oraz pozostałe warunki zatrudnienia, jeżeli zostały one już określone w układzie zbiorowym pracy. Pod pojęciem wynagrodzenia za pracę rozumie się każde przysporzenie majątkowe albo świadczenie rzeczowe, tj. wypłatę z dodatkami i premiami, gratyfikacje, deputaty albo udział w zysku. Myśląc o pozostałych warunkach pracy należy mieć na względzie te z nich, które mogą być przedmiotem norm układowych²⁷.

Mimo że sens przepisu ograniczającego przemawia za włączeniem wszystkich warunków zatrudnienia w zakres jego działania²⁸, w orzecznictwie dominuje wąska wykładnia przepisu. Zdaniem Federalnego Sądu Pracy (*Bundesarbeitsgericht*, dalej: *BAG*) ograniczenie nie obowiązuje w zakresie warunków zatrudnienia, których partnerzy socjalni nie chcieli uregulować w układzie²⁹ lub nie doszli w tym sprawach do porozumienia. Także niepełne lub wymagające uzupełnienia ramowe regulacje układowe stoją otworem dla kształtowania ich poprzez porozumienia zakładowe³⁰. Fakt, że wynagrodzenie zostało uregulowane w układzie lub zwyczajowo jest w nim regulowane, nie oznacza, że porozumienie zakładowe nie może zawierać postanowień dotyczących premii i dodatków za świadczenie pracy ponadwymiarowej lub pracy wykonywanej w szczególnych warunkach (np. dodatków za pracę w uciążliwych warunkach dla zdrowia, dodatków funkcyjnych, gratyfikacji ze szczególnego tytułu, urlopu uzupełniającego z powodu dłuższego zakładowego stażu pracowniczego)³¹. Jeżeli układ zbiorowy pracy ogranicza się do kwestii wynagrodzenia za czas, działanie przepisu ograniczającego nie obejmuje regulacji wynagrodzenia akordowego i premiowego³².

²⁷ W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 63 oraz K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 63.

²⁸ M.in. W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 63.

²⁹ BAG 1.12.92, NZA 43,613;22.1.80 AP Nr. 33 zu § 87 BetrVG 1972.

³⁰ Tak również K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 74.

³¹ BAG 14.11.74, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972.

³² BAG 18.3.64, AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG Entlohnung.

Gdy układ zbiorowy pracy obowiązuje jedynie na pewnym obszarze (np. tylko w regionie) lub dla określonej grupy osób, klauzula ograniczająca działa wyłącznie w tym zakresie. W odniesieniu do zakładów leżących poza obszarem obowiązywania układu lub grup pracowniczych wyłączonych spod działania układu, kompetencja do zawierania porozumienia zakładowego nie jest wykluczona.

Drugim ograniczeniem dla możliwości zawierania porozumień jest tzw. regulacja zwyczajowa układu zbiorowego (*tarifübliche Regelung*). Ograniczenie ma zastosowanie, kiedy określone zagadnienie zostało uregulowane w układzie jako pierwsze. Przyjmuje się, że zwyczaj układowy obowiązuje już wówczas, kiedy określone zagadnienie zostało już uregulowane w układzie i można wnioskować, że zostanie w nim zawarte ponownie, po upływie obowiązywania układu. Ograniczenie stosuje się również w okresie prowadzenia negocjacji celem zawarcia kolejnego układu zbiorowego. Jednakże zwyczaj układowy nie ma zastosowania, kiedy strony jedynie zamierzają uregulować określone zagadnienie w przyszłości, nawet gdyby już toczyły się rokowania w tym zakresie³³. Prezentowany jest bowiem zgodny pogląd, że działanie ograniczenia z ust. 3 może obowiązywać najwcześniej z pierwszą regulacją określonego zagadnienia przez układ³⁴. Podobnie, jak w przypadku pierwszego z ograniczeń, regulacja zwyczajowa wiąże zakłady, które znajdują się w obszarze obowiązywania układu³⁵ i tylko w stosunku do tych grup pracowników, których układ dotyczy³⁶. Biorąc pod uwagę cel ograniczenia z § 77 ust. 3 *BetrVG*, ma ono zastosowanie również do nieformalnych porozumień rady zakładowej z pracodawcą, czyli tzw. porozumień regulacyjnych (*Regulungsabreden*). Za szeroką wykładnią wskazanego przepisu przemawia także treść art. 5 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135 z 23.06.1971 r.

³³ BAG 25.5.79 AP Nr. 13 zu § 118 *BetrVG* 1972; BAG 23.10.85 AP Nr. 33 zu § 1 TVG TV Metallindustrie.

³⁴ K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 81.

³⁵ BAG 27.1.87 AP Nr. 42 zu § 99 *BetrVG* 1972.

³⁶ BAG 21.12.82 DB 83, 996.

Działanie klauzul ograniczających z § 77 ust. 3 nie ma jednak charakteru bezwzględności. Podstawowym sposobem pozbawienia mocy obowiązującej wskazanego przepisu jest wprowadzenie do układu zbiorowego tzw. klauzul otwarcia (*Öffnungsklauseln*). Zgoda na zawarcie porozumienia zakładowego w zakresie zagadnień nie wskazanych w § 77 ust. 3 *BetrVG* musi być wyraźnie przewidziana w układzie zbiorowym³⁷. W ramach klauzuli otwarcia wolno, co do zasady, wprowadzać regulacje bardziej korzystne dla pracowników, niż wynikające z norm układowych. Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy partnerzy układowi wyraźnie przewidzieli zawarcie niekorzystnego dla pracowników porozumienia zakładowego³⁸. Można zawierać porozumienia nie tylko uzupełniające układ, ale również odbiegające od jego treści. Dopuszczalne jest np. kształtowanie innej metody ustalania dodatku za pracę ponad oznaczoną normę, czy też odstępstwo od uregulowanego w układzie tygodniowego czasu pracy i in.³⁹. Prawo zawarcia porozumienia może być uzależnione od zatwierdzenia go przez partnerów układowych lub też od wypełnienia określonych warunków układowych, np. wprowadzenia krótszego czasu pracy.

Jeżeli układ dopuszcza porozumienia uzupełniające normy układowe albo odbiegające od jego treści, normy wynikające z porozumienia zakładowego mają pierwszeństwo. Strony układu zbiorowego nie mogą bez ograniczenia cedować zadań na partnerów zakładowych. Na stronach układu spoczywa bowiem obowiązek uregulowania stosunków pracy przynajmniej w podstawowym zakresie⁴⁰. Ich kompetencję, polegającą na wprowadzeniu klauzul otwarcia dla partnerów zakładowych porównuje się niekiedy do relacji parlamentu do władzy wykonawczej. Związki zawodowe z pracodawcą (organizacją pracodawców) powinny mieć poczucie własnej odpowiedzialności za regulację warunków pracy

³⁷ Choć nie jest konieczne użycie pojęcia „porozumienie zakładowe” (*Betriebsvereinbarung*).

³⁸ BAG 11.7.95 AP Nr. 10 zu § 1 TVG TV Versicherungsgewerbe.

³⁹ Szerzej K. FITTING, *op. cit.*, 106.

⁴⁰ Reguła wynikająca z art. 9 ust. 3 Konstytucji oraz art. 5 Konwencji MOP Nr 135.

i płacy, ponieważ sami decydują o treści, celu i granicach zakładowych klauzul otwarcia⁴¹.

Warto zauważyć, że na podstawie przepisu § 112 ust. 1 zd. 4 *BetrVG* klauzula ograniczająca nie ma zastosowania do planów socjalnych (*Sozialpläne*). Mogą one zawierać dodatkowe i korzystniejsze regulacje dla pracowników, bez względu na istniejące lub zwyczajowo zawierane układy zbiorowe⁴².

Zakresem działania § 77 ust. 3 *BetrVG* nie są objęte porozumienia, które zostały zawarte w ramach obowiązku współdecydowania z mocy § 87 *BetrVG*. Federalny Sąd Pracy przyjął tzw. teorię pierwszeństwa (*Vorrangtheorie*), która klauzulę otwarcia nakazuje postrzegać jako normę szczególną w stosunku do § 77 ust. 3 *BetrVG*. Zwolennicy tej teorii wyrażają pogląd, że przepis § 87 ust. 1 *BetrVG* ma na celu zagwarantowanie radzie zakładowej prawo do współdecydowania, także poprzez zawieranie porozumień zakładowych. Z kolei, zgodnie z teorią dwóch zapór (*Zwei-Schranken-Theorie*), pierwszeństwo układowe z § 77 ust. 3 *BetrVG* obejmuje także plan socjalny. Dla realizacji prawa do współdecydowania przewiduje się zamiast porozumień zakładowych stosowanie tzw. porozumień regulacyjnych (*Regulungsabrede*)⁴³. Dostatecznym uzasadnieniem dla tej teorii, zdaniem jej zwolenników, jest efektywne zabezpieczenie pewności funkcjonowania zagwarantowanej konstytucyjnie autonomii układowej⁴⁴.

5. STOSUNEK POROZUMIEŃ ZAKŁADOWYCH WZGLĘDEM SIEBIE ORAZ WZGLĘDEM INDYWIDUALNYCH UMÓW O PRACĘ

Jeżeli kilka porozumień zakładowych reguluje te same kwestie, wówczas wzajemną konkurencję norm rozstrzyga się według ogólnych zasad (np. normy szczególne zastępują normy ogólne lub porozumienie późniejsze zastępuje porozumienie wcześniejsze). Jeżeli nowe

⁴¹ W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 74.

⁴² K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 106.

⁴³ K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 98.

⁴⁴ K. FITTING, *op. cit.*, . oddz. 97.

porozumienie uchyla porozumienie dotąd obowiązujące, w przyszłości obowiązywać będą jedynie normy nowego porozumienia. Zasada ta obowiązuje także wówczas, gdy dotychczasowe porozumienie zakładowe było bardziej korzystne dla pracowników niż to, które zaczyna obowiązywać⁴⁵. Jednakże porozumienie następcze nie może bez ograniczeń naruszać „stanu posiadania”, który gwarantowały pracownikom normy dotychczasowego porozumienia. Wkroczenie w istniejące prawa lub ekspektatywę nabycia praw musi przebiegać z zachowaniem zasad współmierności i ochrony zaufania.

W relacji porozumienie zakładowe a umowa o pracę obowiązuje zasada korzystności. Przy czym obligatoryjne działanie porozumienia tylko na korzyść pracownika wynika nie z bezpośredniego brzmienia § 77 ust. 4 *BetrVG*, ale z ogólnej zasady ochrony prawa pracy i znaczenia zasady korzystności dla wspólnego porządku prawa pracy. Z obligatoryjnego działania porozumienia zakładowego wynika, że strony umowy o pracę nie mogą uzgodnić niczego, co sprzeciwiałoby się jego postanowieniom⁴⁶. Jednakże gdy umowa o pracę zawiera ustalenia sprzeczne z zapisami porozumienia, nie są one nieważne, lecz wypierane przez normy porozumienia jedynie na czas ich obowiązywania⁴⁷. Skutkiem tego, przy ewentualnym ustaniu mocy obowiązującej porozumienia, w indywidualnym stosunku pracy obowiązują wcześniejsze uzgodnienia stron umowy.

6. WYKŁADNIA POROZUMIENIA ZAKŁADOWEGO I PROCEDURA ROKOWAŃ

Wykładnia porozumienia zakładowego odbywa się zgodnie z zasadami wykładni układu zbiorowego pracy. Oznacza to stosowanie reguł wykładni norm ustawowych⁴⁸. Jednakże zaleca się również, ze względu na charakter porozumienia jako umowy prawa prywat-

⁴⁵ BAG 24.3.81 AP Nr. 12 zu § 112 *BetrVG* i in.

⁴⁶ BAG 16.9.86 AP Nr. 17 zu § 77 *BetrVG* 1972

⁴⁷ BAG 21.9.89 AP Nr. 43 zu § 77 *BetrVG* 1972.

⁴⁸ W. Däubler, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 26 oraz K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 15.

nego, uwzględnianie zasad obowiązujących dla norm umownych⁴⁹. Należy raczej badać rzeczywistą wolę stron, aniżeli dosłowne brzmienie słów. Szczególne znaczenie przypisuje się celowi, do którego dążą partnerzy zakładowi, o ile znalazł on swój wyraz w porozumieniu, choćby był w nim jedynie wzmiankowany⁵⁰. Tylko przy wystąpieniu szczególnych okoliczności, które nie budzą wątpliwości co do woli partnerów społecznych, treść porozumienia zakładowego może być interpretowana odmiennie od brzmienia zawartych w nim wyrażen⁵¹. W wykładni porozumienia należy uwzględniać także systematykę porozumienia, jego sens i cel oraz genezę powstania⁵².

Porozumienie zakładowe dochodzi do skutku tak jak układ zbiorowy, tj. poprzez złożenie propozycji warunków porozumienia przez jedną stronę i ich akceptację przez drugą stronę, a więc poprzez zgodne oświadczenie woli rady zakładowej i pracodawcy. Jeżeli w zakładzie nie funkcjonuje rada zakładowa, porozumienie nie może być zawarte. Bezpośrednie rokowania pomiędzy pracodawcą a załogą są wprawdzie możliwe, ale nie mają skutku prawnego porozumienia zakładowego⁵³. Przesłanką zawarcia porozumienia zakładowego jest podjęcie przez radę zakładową właściwej uchwały (§ 33 BetrVG)⁵⁴. W braku zgody partnerów zakładowych w przedmiocie współdecydowania, dochodzi do skutku wiążące orzeczenie komisji pojednawczej (*verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle*), które posiada skutek porozumienia zakładowego.

⁴⁹ Określonych w przepisach § 133,157 BGB. Tak BAG 24.6.92 – 5 AZR 468/91.

⁵⁰ BAG 16.6.79; 9.2.84 AP Nr. 9 zu § 77 BetrVG 1972, 18.1.90 – 6 AZR 485/88.

⁵¹ BAG 31.10.90 AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge.

⁵² W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 26 oraz K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 15.

⁵³ G.V. HOYNINGEN-HUENE, *op. cit.*, s. 212.

⁵⁴ Uchwały rady zakładowej, o ile ustawa nie stanowi inaczej, są podejmowane większością głosów obecnych członków. W przypadku równości głosów uchwała jest odrzucona. Wymagane kworum stanowi połowa członków rady; dopuszczalna jest reprezentacja przez członka zastępczego (*Ersatzmitglieder*).

Porozumienie nieważne nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Wyjątek dotyczy sytuacji, kiedy pracodawca, mimo nieważności porozumienia chciał związać się jego postanowieniami. Ma to miejsce wówczas, gdy pracodawca, mając świadomość nieważności porozumienia, gwarantuje pracownikom przyrzeczone w nim świadczenia. Pracownik może wówczas dochodzić roszczeń na gruncie zwyczaju zakładowego lub jednolitej regulacji zakładowej.

6. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA POROZUMIENIA ZAKŁADOWEGO

Porozumienia obowiązują tylko w stosunku do zakładu (ewentualnie zakładów), przedsiębiorstwa lub koncernu, dla których zostały zawarte. Podmiotowo normy porozumienia odnoszą się zasadniczo do wszystkich pracowników zakładu, niezależnie od ich przynależności związkowej, włącznie z chałupnikami. Porozumienia wiążą także pracowników, którzy zawarli stosunek pracy już po okresie zawarcia porozumienia. Obowiązki porozumienia może być ograniczone do określonych grup pracowników lub do poszczególnych oddziałów zakładu⁵⁵.

W zasadzie porozumienie nie obowiązuje w stosunku do pracowników po rozwiązaniu przez nich stosunku pracy. Zgodnie z orzecznictwem regulacje porozumienia zakładowego nie mają działania normatywnego w stosunku do emerytów oraz pracowników, z którymi został rozwiązany stosunek pracy, ponieważ byli pracownicy nie podlegają już władzy stanowienia prawa przez partnerów zakładowych⁵⁶ (wyjątki dotyczą, np. regulacji socjalnych lub postanowień dotyczących mieszkań zakładowych dla odchodzących pracowników)⁵⁷.

⁵⁵ BAG 1.2.57 AP Nr. 1 zu § 32 SchwbeschG.

⁵⁶ BAG 13.5.1997, NZA 1998, 160.

⁵⁷ W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 36.

7. SKUTKI PRAWNE POROZUMIEŃ ZAKŁADOWYCH

Na podstawie § 77 ust. 4 zd. 1 *BetrVG* normy porozumienia zakładowego obowiązują tak jak normy układowe, tj. bezpośrednio i bezwarunkowo. Działanie bezwarunkowe (*unabdingbar*) oznacza, że nie mogą być one zmieniane na niekorzyść pracowników w drodze indywidualnych uzgodnień, chyba że chodzi wyjątkowo o normy względnie obowiązujące⁵⁸. Normatywne regulacje porozumienia kształtują stosunki pracy „niejako z zewnątrz” (jako ustawa zakładowa), nie stając się częścią składową umowy o pracę. Porozumienia zakładowe normują stosunek pracy niezależnie od woli i wiedzy stron umowy o pracę⁵⁹. W przeciwieństwie do uzgodnień regulacyjnych (*Regulungsabrede*), dla skuteczności norm porozumienia nie wymaga się ich akceptacji lub przejścia przez strony umowy o pracę. Rezygnacja z praw przyznanych w porozumieniu jest możliwa jedynie za zgodą rady zakładowej. Zasada ta obowiązuje nie tylko w czasie trwania stosunku pracy, ale także po jego ustaniu. Również w ugodzie (sądowej i pozasądowej) nie można zrezygnować z roszczeń wynikających z porozumienia. Nie ma przeszkód, aby pracodawca zrzekł się roszczeń z porozumienia zakładowego.

Bezwzględnie obowiązujące działanie porozumień odnosi się jedynie do jego przepisów normatywnych, nie ma natomiast zastosowania do regulacji zobowiązaniowych stron porozumienia. Te tzw. normy solidarnościowe lub zakładowe (*Solidar- oder Betriebsnormen*), np. regulacje dotyczące wyposażenia pomieszczeń pracowniczych (ogrzewanie, wentylacja, oświetlenie), zachowania bezpieczeństwa przy maszynach, wyposażenia kantyny lub pozostałych urządzeń socjalnych nie dają indywidualnemu pracownikowi roszczenia o realizację wskazanych świadczeń. Przepisy te kształtują jedynie stosunki w zakładzie pracy. Pracodawca jest tymi przepisami związany, nato-

⁵⁸ W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, cit., oddz. 42 oraz K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 111.

⁵⁹ BAG 21.9.89 AP Nr. 43 zu § 77 BetrVG.

miast rada zakładowa może dochodzić wskazanych praw w postępowaniu zw. *Beschlußverfahren*⁶⁰.

Zarówno strony porozumienia zakładowego, jak też strony układu zbiorowego pracy, mogą wprowadzać terminy zawite dla dochodzenia roszczeń. Jak wiadomo, upływ terminów zawitych prowadzi bezpośrednio do wygaśnięcia prawa, dlatego w zupełnie skrajnych przypadkach przeciwko upływowi terminu zawitego można podnosić zarzut niedopuszczalnego nadużycia prawa⁶¹. W układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu zakładowym mogą być również uregulowane okresy przedawnienia dla roszczeń z porozumienia zakładowego.

8. USTANIE MOCY OBOWIĄZUJĄCEJ POROZUMIENIA ZAKŁADOWEGO

Porozumienie zakładowe rozwiązuje się z upływem czasu lub z osiągnięciem celu, dla którego zostało zawarte⁶². Pracodawca i rada zakładowa mogą w każdym czasie zastąpić porozumienie zakładowe, zawierając kolejne porozumienie. Wystarczy, by nowe porozumienie dotyczyło tego samego przedmiotu regulacji. Moc obowiązująca porozumienia może zostać uchylona także w układzie zbiorowym pracy.

Najczęstszym sposobem rozwiązania porozumienia jest jego wypowiedzenie. Jeżeli porozumienie nie zawiera bliższej regulacji warunków wypowiedzenia, każda ze stron może je wypowiedzieć z zachowaniem 3-miesięcznego terminu (§ 77 ust. 5 *BetrVG*). Przy czym, dotyczy to zarówno porozumień dobrowolnych, jak i obowiązkowych. Dla porozumień zakładowych nie przewidziano ani szczególnych okresów ochronnych, ani konieczności uzasadniania wypowiedzenia, które podlegałoby kontroli sądu pracy⁶³. Strony porozumienia zakładowego są także upoważnione do zamieszczenia zakazu wypowiedzienia poro-

⁶⁰ K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 114.

⁶¹ BAG 27.3.63 AP Nr. 9 zu § 59 *BetrVG*, BAG 22.1.97 AP Nr. 27 zu § 70 BAT (*Bundesangestellentarifvertrag*).

⁶² Szerzej por. W. HRADKA, F. MASCHMANN, *Arbeitsrecht*, II, cit. s. 356-357.

⁶³ BAG 26.10.93, BB 94, 1072; 10.3.92, DB 92, 1735; 26.4.90, 1871.

zumienia w ogóle lub na określony czas⁶⁴. Wypowiedzenie może być uzależnione od zaistnienia określonych warunków, np. istotnej zmiany okoliczności decydujących o jego zawarciu.

Porozumienie można rozwiązać z ważnych powodów w trybie natychmiastowym (*außenordentliche Kündigung*), gdy zaistnieją okoliczności, wobec których nie byłoby zasadne czekanie do końca okresu wypowiedzenia⁶⁵. Dla zastosowania bezterminowego wypowiedzenia stawia się surowsze warunki. Z zasady wzajemnego zaufania partnerów zakładowych wyprowadza się konieczność uzasadnienia zastosowania wskazanego trybu. Przy czym, nie może ograniczać się ono do ogólnikowego stwierdzenia, np. „wyczerpanie środków finansowych” lub „problemy gospodarcze zakładu nie do udźwignięcia”⁶⁶. Dopuszczalne jest również częściowe wypowiedzenie porozumienia, o ile tak uzgodnili partnerzy zakładowi lub wypowiedzenie dotyczy tylko fragmentu porozumienia, który ma charakter niezależny i samodzielny⁶⁷.

Dla wypowiedzenia porozumienia zakładowego, o ile nie uzgodniono inaczej, nie wymaga się szczególnej formy. Porozumienie można wypowiedzieć także ustnie, choć musi być ono wyraźne. Oświadczenie jest składane właściwemu partnerowi zakładowemu, nie zaś załodze. Wypowiedzenie porozumienia przez radę zakładową wymaga podjęcia stosownej uchwały⁶⁸.

Porozumienie zakładowe może ulec rozwiązaniu w związku ze zmianą okoliczności faktycznych. Chodzi o przypadek, gdy jego regulacje stają się bezprzedmiotowe. Tak jest przede wszystkim w sytuacji ostatecznego zamknięcia zakładu poprzez zwolnienie wszystkich pracowników. Nie dotyczy to porozumień, które obowiązują mimo zamknięcia zakładu lub zostały zawarte właśnie w związku ze zwolnieniami, np. plan socjalny na wypadek zamknięcia zakładu, regulacje

⁶⁴ BAG 10.3.92 AP Nr. 5 zu § 1 BetrVG.

⁶⁵ BAG 19.7.57 AP Nr. 1 zu § 52 BetrVG.

⁶⁶ BAG 10.8.94 DB 95, 480, 481 f.

⁶⁷ BAG 19.3.57 AP Nr. 1 zu § 16 AOGÖ; BAG 17.4.59 AP Nr. 1 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip; BAG 29.5.64 AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG.

⁶⁸ K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 137.

dotyczące mieszkań zakładowych i in.⁶⁹ W przypadku fuzji większej liczby zakładów w jeden nowy podmiot, porozumienia zakładów pierwotnych obowiązują tak długo, jak długo ich stosowanie w nowym zakładzie jest możliwe i celowe, pod warunkiem, że nie zawarto regulacji dla nowego zakładu⁷⁰.

Zmiana właściciela zakładu nie ma zasadniczego wpływu na obowiązywanie porozumień. Dotyczy to sukcesji generalnej przedsiębiorstwa lub jego części, jak również przejęcia zakładu w drodze czynności prawnej poprzez zbycie poszczególnych substratów majątkowych (§ 613 *BGB*). Przyjmuje się, że zmiana porządku prawnego na poziomie przedsiębiorstwa nie narusza organizacji na płaszczyźnie zakładu. Porozumienie zakładowe nie obowiązuje w przypadku, gdy w przedsiębiorstwie zawarto wspólne porozumienie (*Gesamtbetriebsvereinbarung*) co do tego samego przedmiotu, które nie pozostawia miejsca dla poszczególnych porozumień zakładowych⁷¹.

Zarówno upływ kadencji rady zakładowej, jak i zmiana składu osobowego załogi, przy zachowaniu tożsamości zakładu, nie wpływa na moc obowiązującą porozumienia. Także przejściowe lub ostateczne ustanie funkcjonowania rady zakładowej nie wpływa na moc obowiązywania porozumienia. Zasada ta ma zastosowanie także w przypadku utraty kompetencji rady zakładowej⁷². We wskazanych sytuacjach pracodawcy przysługuje prawo wypowiedzenia porozumienia zakładowego wszystkim pracownikom zakładu z powodu braku funkcjonowania rady zakładowej.

Charakterystyczna dla niemieckich porozumień zakładowych jest instytucja późniejszego działania (*Nachwirkung*) już wygasłego porozumienia zakładowego (§ 77 ust. 6 *BetrVG*). Oznacza ona bezpośrednio, lecz już nie obowiązkowo, dalsze obowiązywanie norm porozumie-

⁶⁹ BAG 24.3.81 AP Nr. 12 zu § 112 *BetrVG* 1972.

⁷⁰ Szerzej na temat obowiązywania porozumień w przypadku fuzji zakładu K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 141-142 b oraz W. DÄUBLER, *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für Praxis*, *cit.*, oddz. 48-49.

⁷¹ BAG 27.6.85 AP Nr. 14 zu § 77 *BetrVG* 1972.

⁷² K. FITTING, *op. cit.*, oddz. 149.

nia. Ma ona zastosowanie wyłącznie do tzw. porozumień obowiązkowych (*erzwingbare BV*), tj. do porozumień w sprawach, co do których brak zgody rady zakładowej i pracodawcy może zastąpić orzeczenie komisji pojednawczej (*Einigungsstelle*). Porozumienia, które dochodzą do skutku tylko pod warunkiem osiągnięcia konsensusu między partnerami zakładowymi, rozwiązują się ostatecznie wraz z upływem okresu ich obowiązywania⁷³.

Nie w każdym przypadku działanie późniejsze będzie mieć zastosowanie, np. gdy porozumienie zostało zawarte w określonym celu, a cel ten został już osiągnięty. Strony porozumienia mogą odroczyć działanie późniejsze lub przewidzieć w tym zakresie odmiennie regulacje, np. wyłączyć z niego niektóre postanowienia. Dalsze obowiązywanie zasady bezpośredniego działania porozumień zakładowych oznacza, że porozumienie jest wiążące w odniesieniu do wszystkich stosunków pracy, nawet gdyby zostały one zawarte już w czasie działania następczego porozumienia zakładowego. Postanowienia porozumienia zakładowego w okresie późniejszego działania nie mają już charakteru bezwzględnie obowiązującego, dlatego też strony mogą odmiennie kształtować treść indywidualnych umów o pracę, nawet na niekorzyść pracowników.

9. WNIOSKI KOŃCOWE

Porozumienia zbiorowe są szczególną formą współdecydowania rady zakładowej z pracodawcą. Związki zawodowe, które nie funkcjonują w zakładach pracy, zawierają jedynie układy zbiorowe pracy, jednak od ich „dobrej woli” zależy jak wiele spraw może być przedmiotem porozumień zakładowych, a zatem uzgodnień pomiędzy pracodawcą a radą zakładową. W tym celu związki zawodowe wprowadzają w układzie zbiorowym pracy tzw. klauzule otwarte. Ich zakres nie jest jednak zupełnie dowolny, ponieważ rady zakładowe nie mogą uzgadniać z pracodawcą spraw, które zostały już uregulowane w układzie zbiorowym pracy lub zwyczajowo należą do sfery

⁷³ BAG 26.4.90; 21.8.90; 26.10.93 AP Nr. 4,5, 6 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung i n.

uprawnień związków zawodowych. W ostatnich latach przedmiot porozumień zbiorowych ulega poszerzeniu nie tylko ze względu na coraz bardziej liberalne stanowisko Federalnego Sądu Pracy, ale również praktykę pracodawców, którzy zawierają coraz więcej nieformalnych porozumień z radą zakładową, chcąc w ten sposób ograniczyć znaczenie związków zawodowych.

Rola porozumień zakładowych wzrasta również dlatego, że partnerzy zakładowi regulują w nich coraz to nowe kwestie dotyczące obowiązków stron stosunku pracy. Przede wszystkim porozumienia zbiorowe, w odróżnieniu od układów zbiorowych pracy, mają z reguły zastosowanie do wszystkich pracowników zakładu. Inaczej niż w polskim prawie pracy⁷⁴, niemieckie związki zawodowe mogą zawierać układy jedynie na rzecz i w imieniu swoich członków.

Niewątpliwie wartość porozumienia zakładowego wynika także z jego normatywnego charakteru. W polskim piśmiennictwie prawniczym porozumienia zbiorowe zawierane przez przedstawicieli pracowników innych niż związki zawodowe, rzadko postrzegają się jako źródło prawa⁷⁵. Warto jednakże przypomnieć, że regulacje niemieckiego porozumienia zakładowego dotyczące wzajemnych zobowiązań stron (tj. rady zakładowej i pracodawcy), w tym także kwestie związane z organizacją pracy i warunkami bhp oraz świadczeniami socjalnymi na rzecz pracowników, mają charakter obligacyjny, a pracownicy nie mogą wywodzić z tych postanowień żadnych roszczeń. Rada zakładowa może jednak dochodzić swoich praw przed sądem pracy, w postępowaniu szczególnym. Takiej gwarancji dla praw przedstawicieli załogi brakuje w polskim ustawodawstwie. Pewną formą nacisku na pracodawcę są wprowadzone uprawnienia wynikające z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁷⁶, lecz mogą z nich korzystać tylko organizacje związkowe, a przy tym

⁷⁴ Por. art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

⁷⁵ Por. szerzej M. GŁADOCH, *Związki zawodowe w systemie przedstawicielstwa pracowników*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 2008 nr 9, s. 23.

⁷⁶ Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).

jest to rozwiązanie, które często prowadzi raczej do zaostrzenia konfliktu w zakładzie pracy niż do jego rozwiązania. Podobnego uprawnienia nie posiadają natomiast niemieckie rady zakładowe, ponieważ tamtejsza koncepcja współdecydowania z pracodawcą, która opiera się na dialogu i odpowiedzialności za dobro zakładu pracy, wyklucza prawo prowadzenia sporów zbiorowych (w tym strajków) przez organ załogi.

WORKS AGREEMENTS IN THE GERMAN LAW

Summary

The article discusses specific agreements in the German collective labor law. They are concluded between a staff committee and an employer. In the German law the priority is given to the collective agreements. Works agreements play a major role in the German enterprises, not only because of their legal identity but also as a regulatory means. They play the most important role in the German concept of codetermination. Works agreements are made for all employees of a given institution.