

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM X

MIĘDZYNARODOWE

PUBLICZNE PRAWO PRACY

STANDARDY EUROPEJSKIE

REDAKCJA NAUKOWA

KRZYSZTOF W. BARAN



Wolters Kluwer

SYSTEM PRAWA PRACY

REDAKTOR NACZELNY

KRZYSZTOF W. BARAN

TOM X

MIEDZYNARODOWE

PUBLICZNE PRAWO PRACY

STANDARDY EUROPEJSKIE

REDAKCJA NAUKOWA

KRZYSZTOF W. BARAN

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



Wolters Kluwer

Warszawa 2020

Recenzenci

Prof. dr hab. Jerzy Oniszczyk

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Świerk-Bożek

Łamanie

Andrzej Gudowski

Indeks rzeczowy

Bartosz Retkowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ

Więcej na www.legalnakultura.pl

POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8160-827-5

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O AUTORACH

Renata Babińska-Górecka [ORCID: 0000-0002-9893-3276]

Doktor habilitowany nauk prawnych, prof. Uniwersytetu Wrocławskiego; pozaetatowy członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; radca prawny; autorka opracowań z zakresu prawa zabezpieczenia społecznego i prawa pracy.

Krzysztof W. Baran [ORCID: 0000-0001-5165-8265]

Profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek Rady Doskonałości Naukowej; senior partner w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy, leading individual w rankingu Legal 500; autor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkunastu monografii, komentarzy i podręczników; redaktor naczelny czternastotomowego *Systemu prawa pracy*.

Antoni Dral [ORCID: 0000-0003-4006-9224]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Wyższej Szkoły Prawa i Administracji – Rzeszowskiej Szkoły Wyższej w Rzeszowie; kierownik zakładu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; przez wiele lat łączył pracę naukowo dydaktyczną z zatrudnieniem na stanowiskach kierowniczych w administracji rządowej i gospodarczej; autor wielu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Aleksander Gadkowski [ORCID: 0000-0003-3029-0005]

Doktor nauk prawnych; doświadczenie zawodowe uzyskał, pracując jako prawnik w kancelarii radców prawnych i adwokatów, Wojewódzkim Sądzie Administracyjnym w Poznaniu, Sądzie Najwyższym i Europejskim Trybunale Praw Człowieka w Strasburgu; radca prawny; autor publikacji naukowych z zakresu problematyki międzynarodowego prawa praw człowieka i europejskiego prawa socjalnego.

Zbigniew Góral [ORCID: 0000-0002-2225-8921]

Profesor doktor habilitowany nauk prawnych; profesor zwyczajny w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; autor ponad 160 opracowań z zakresu teorii prawa pracy, indywidualnego prawa pracy, prawa urzędniczego oraz prawa bezrobocia.

Agnieszka Górnicz-Mulcahy [ORCID: 0000-0003-1767-4709]

Doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; w pracy naukowej zajmuje się głównie zagadnieniami indywidualnego prawa pracy, prawa pracowniczej twórczości wynalazczej oraz stosunkami zatrudnienia w sferze publicznej; autorka publikacji z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego.

Daniel E. Lach [ORCID: 0000-0001-6223-5356]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu; LL.M. (Uniwersytet Viadrina we Frankfurcie nad Odrą); asystent specjalista do spraw orzecznictwa – członek Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego; radca prawny; autor ponad 100 prac naukowych dotyczących zagadnień teoretyczno-prawnych systemu opieki zdrowotnej, także w aspekcie konstytucyjnym i transgranicznym, jak również prawa zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy.

Mariusz Lekston [ORCID: 0000-0003-3574-9428]

Doktor nauk prawnych, prorektor ds. organizacyjno-prawnych i polityki kadrowej Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu, wykonujący czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu uczelni; adiunkt w Instytucie Administracji i Prawa Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu; autor publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Monika Lewandowicz-Machnikowska [ORCID: 0000-0001-5140-2921]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego; dziekan Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej w Filii we Wrocławiu; radca prawny; członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu; autorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego.

Dariusz Makowski [ORCID: 0000-0002-6096-8633]

Doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; autor publikacji dotyczących nietypowych form zatrudnienia oraz inspekcji pracy.

Monika Nowak [ORCID: 0000-0002-8537-302X]

Doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych; opiekun wydziałowego Biura Karier; autorka publikacji przede wszystkim z zakresu indywidualnego prawa pracy, w tym m.in. monografii poświęconych problematyce wynagrodzenia za pracę i urlopów wypoczynkowych.

Paweł Nowik [ORCID: 0000-0002-1824-0884]

Doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych KUL; autor publikacji z zakresu prawa pracy.

Marta Otto [ORCID: 0000-0003-3167-3382]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; członek Komitetu Koordynującego Polską Sieć Naukową Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Cooperante; członek Advisory Committee of Labour Law Research Network LLRN; zastępca dyrektora Zespołu Współpracy Międzynarodowej i Edukacji, Urzędu Ochrony Danych Osobowych; autorka publikacji naukowych.

Piotr Prusinowski [ORCID: 0000-0002-5805-9908]

Doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie; sędzia Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Magdalena Rycak [ORCID: 0000-0002-2849-4511]

Doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego w Warszawie; radca prawny; autorka 80 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Katarzyna Serafin [0000-0003-2152-9029]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; wykładowca na studiach podyplomowych; autorka publikacji naukowych z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Iwona Sierocka [ORCID: 0000-0003-1659-1717]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Michał Skąpski [ORCID: 0000-0001-8047-4713]

Doktor habilitowany nauk prawnych; profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; autor kilkudziesięciu publikacji naukowych, w tym monografii, studiów, artykułów, komentarzy i głos poświadczonych teoretycznym zagadnieniom prawa pracy, indywidualnym i zbiorowym stosunkom pracy.

Krzysztof Stefański [ORCID: 0000-0001-6313-7387]

Doktor habilitowany nauk prawnych; profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Michał Szywniewski [ORCID: 0000-0002-0823-0615]

Doktor nauk prawnych; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; zaangażowany w projekty międzynarodowe dotyczące transportu międzynarodowego i delegowania pracowników; autor kilkunastu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Krzysztof Ślebzak [ORCID: 0000-0002-5029-4241]

Profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Prawa Socjalnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu; LL.M. (Uniwersytet Viadrina we Frankfurcie nad Odrą); zatrudniony w Sądzie Najwyższym; były dyrektor Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego; wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury; wybrany przez Sejm VII kadencji na stanowisko sędziego Trybunału Konstytucyjnego.

Artur Tomanek [ORCID: 0000-0002-3287-5886]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Zakładzie Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego; sędzia Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu; autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy.

Monika Tomaszewska [ORCID: 0000-0001-5271-9998]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu

Gdańskiego; członek międzynarodowej grupy badawczej biorącej udział w trzyletnim programie naukowo-badawczym poświęconym sytuacji marynarzy i rybaków koordynowanych przez Instytut Morski w Vigo, a także Universidade da Coruña; autorka około 60 publikacji z zakresu międzynarodowego, europejskiego i morskiego prawa pracy; współautorka komentarzy do Kodeksu pracy, prawa urzędniczego oraz zbiorowego prawa pracy.

Mirosław Włodarczyk [ORCID: 0000-0002-1974-1584]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; specjalizuje się w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor publikacji naukowych dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści prawa stosunku pracy, zatrudniania młodocianych oraz regulacji prawnych rynku pracy.

Marcin Wujczyk [ORCID: 0000-0002-4620-4899]

Doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; były członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych Rady Europy; autor wielu publikacji dotyczących m.in. prawa pracownika do prywatności, zakazu dyskryminacji oraz wypowiedzenia warunków pracy i płac.

Teresa Wyka [ORCID: 0000-0001-9498-4116]

Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Zakładu Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy UŁ; członek Łódzkiego Towarzystwa Naukowego; autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych z dziedziny prawa pracy, prawa ochrony pracy i prawa ochrony danych osobowych.

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE.....	25
ROZDZIAŁ 1	
Pojęcie europejskiego prawa pracy.....	27
1.1. Prawo pracy Rady Europy i prawo pracy Unii Europejskiej	27
1.2. Uwagi terminologiczne i próba definicji	33
1.3. Charakter prawny aktów prawa europejskiego.....	35
1.4. Hierarchia źródeł prawa europejskiego	38
ROZDZIAŁ 2	
Funkcje europejskiego prawa pracy.....	41
2.1. Pojęcie funkcji prawa pracy i ich znaczenie dla analizy systemu normatywnego.....	41
2.2. Systemowe usytuowanie europejskiego prawa pracy i jego funkcja integracyjna	46
2.3. Ochronna funkcja europejskiego prawa pracy	52
2.4. Funkcja organizacyjna europejskiego prawa pracy	62
2.5. Funkcja rozdzielcza (dystrybutywna) europejskiego prawa pracy	65
2.6. Funkcja wychowawcza.....	66
ROZDZIAŁ 3	
Geneza i ewolucja europejskiego prawa pracy	68
3.1. Unia Europejska.....	68
3.1.1. Uwagi wstępne	68
3.1.2. Traktaty rzymskie	69
3.1.3. Program akcji społecznej z 1972 r.	74
3.1.4. Jednolity Akt Europejski	75
3.1.5. Program Akcji Społecznej z 1989 r.	78
3.1.6. Traktat z Maastricht i Porozumienie w sprawie polityki społecznej	79
3.1.7. Traktat z Amsterdamu	83
3.1.8. Traktat z Nicei i Karta praw podstawowych Unii Europejskiej	86
3.1.9. Zielona Księga z 2006 r. oraz Odnowiona agenda społeczna z 2008 r.	88
3.1.10. Traktat z Lizbony (w kontekście wystąpienia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej).....	89
3.2. Rada Europy	90
3.2.1. Uwagi wstępne	90

3.2.2.	Kodyfikacja prawa pracy Rady Europy w ramach procesu kodyfikacji europejskiego prawa socjalnego	91
ROZDZIAŁ 4		
	Źródła europejskiego prawa pracy	97
4.1.	Unia Europejska	97
4.1.1.	Wstęp	97
4.1.2.	Pierwotne prawo pracy Unii Europejskiej	97
4.1.2.1.	Uwagi wstępne	97
4.1.2.2.	Podstawowe swobody Unii Europejskiej	98
4.1.2.3.	Zakazy dyskryminacji	103
4.1.2.4.	Normy kompetencyjne będące podstawą stanowienia przepisów prawa pracy	105
4.1.2.5.	Karta praw podstawowych Unii Europejskiej	105
4.1.2.6.	Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników	108
4.1.2.7.	Ogólne zasady prawa	110
4.1.3.	Wtórne prawo pracy Unii Europejskiej	111
4.1.4.	Umowy międzynarodowe	115
4.1.5.	Umowy zbiorowe	115
4.2.	Rada Europy	117
4.2.1.	Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności	117
4.2.1.1.	Uwagi wstępne	117
4.2.1.2.	Prawa socjalne związane z prawami pracowniczymi w postanowieniach Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności	120
4.2.1.3.	Prawa socjalne związane z prawami pracowniczymi w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka	123
4.2.1.3.1.	Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej	123
4.2.1.3.2.	Dostęp do zatrudnienia i awansu	124
4.2.1.3.3.	Prawo do słusznej płacy	125
4.2.1.3.4.	Poszanowanie życia prywatnego pracownika	126
4.2.1.3.5.	Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu	127
4.2.1.3.6.	Wolność stowarzyszania się	128
4.2.2.	Europejska Karta Społeczna	129
4.2.2.1.	System Europejskiej Karty Społecznej	129
4.2.2.2.	Kategorie praw chronionych w systemie Europejskiej Karty Społecznej	132
4.2.2.3.	Charakter i zakres zobowiązań państw-stron w systemie Europejskiej Karty Społecznej	135
4.2.3.	Inne źródła europejskiego prawa pracy w ramach Rady Europy	139
4.2.3.1.	Europejski Kodeks Zabezpieczenia Społecznego	139
4.2.3.2.	Inne konwencje Rady Europy o charakterze koordynacyjnym	141

ROZDZIAŁ 5

Stanowienie prawa pracy w Unii Europejskiej	145
5.1. Ogólne zagadnienia dotyczące kompetencji w zakresie stanowienia prawa, ze szczególnym uwzględnieniem prawa pracy	145
5.2. Stanowienie europejskiego prawa pracy w ramach kształtowania polityki społecznej (art. 153 TFUE)	148
5.2.1. Kompetencja w zakresie wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich – uwagi wstępne	148
5.2.2. Przedmiot kompetencji dotyczącej wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich	149
5.2.3. Podmioty kompetencji oraz środki	152
5.2.4. Postępowanie w przedmiocie wykonania kompetencji	153
5.2.5. Udział partnerów społecznych w wykonywaniu dyrektyw wydanych na podstawie kompetencji z art. 153 TFUE	154
5.3. Udział partnerów społecznych w stanowieniu przepisów prawa pracy	154
5.4. Pozostałe kompetencje w zakresie stanowienia europejskiego prawa pracy	158

ROZDZIAŁ 6

Stosowanie europejskiego prawa pracy	160
6.1. Stosowanie postanowień prawa Rady Europy	160
6.1.1. Charakter prawny norm prawa pracy stanowionych w ramach systemu Rady Europy	160
6.1.2. Europejski Komitet Praw Społecznych jako najważniejszy organ stosujący postanowienia Europejskiej Karty Społecznej i zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej	161
6.2. Stosowanie prawa Unii Europejskiej	167
6.2.1. Zasady stosowania prawa Unii Europejskiej	167
6.2.2. Zasada pierwszeństwa stosowania prawa unijnego przed prawem państw członkowskich	169
6.2.3. Zasada równości (zakazu dyskryminacji)	170
6.2.4. Zasada proporcjonalności	170
6.2.5. Zasada efektywności	172
6.2.6. Zasada ochrony praw podstawowych	173
6.2.7. Reguły interpretacyjne w toku stosowania przepisów prawa unijnego	174
6.2.8. Trybunał Sprawiedliwości jako najważniejszy podmiot odpowiedzialny za stosowanie prawa Unii Europejskiej	177

ROZDZIAŁ 7

Wolność pracy a prawo do pracy	181
7.1. Uwagi wstępne	181
7.2. Prawo Rady Europy	186
7.2.1. Część I pkt 1 EKS	186
7.2.2. Prawo do pracy z art. 1 EKS – uwagi wstępne	187
7.2.3. Zobowiązanie do prowadzenia polityki zatrudnienia (art. 1 pkt 1 EKS)	188

7.2.4.	Prawo do zarabiania na życie przez pracę swobodnie wybraną (art. 1 pkt 2 EKS)	189
7.2.4.1.	Uwagi wstępne	189
7.2.4.2.	Zakaz dyskryminacji	190
7.2.4.3.	Zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej	192
7.2.4.4.	Zawieszenie i ograniczenie prawa do zarabiania na życie przez pracę swobodnie wybraną	198
7.2.5.	Prawo dostępu do bezpłatnych służb zatrudnienia (art. 1 pkt 3 EKS)	199
7.2.6.	Obowiązek zapewnienia lub popierania odpowiedniego poradnictwa zawodowego, szkolenia i readaptacji zawodowej (art. 1 pkt 4 EKS)	201
7.3.	Prawo Unii Europejskiej.....	203
7.3.1.	Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy (art. 15 ust. 1 KPP)	203
7.3.2.	Zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej.....	214
7.3.3.	Swoboda przepływu pracowników	215
7.3.3.1.	Swoboda przepływu pracowników (art. 45 ust. 1 TFUE).....	215
7.3.3.2.	Swoboda poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z prawa przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym państwie członkowskim (art. 15 ust. 2 KPP).....	216
7.3.4.	Prawo obywateli państw trzecich do takich samych warunków pracy, z jakich korzystają obywatele Unii (art. 15 ust. 3 KPP).....	217
7.3.5.	Prawo dostępu do pośrednictwa pracy (art. 29 KPP).....	219
7.3.6.	Ochrona w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy (art. 30 KPP).....	222

ROZDZIAŁ 8

	Swoboda przepływu pracowników	227
8.1.	Uwagi wstępne	227
8.2.	Prawo Rady Europy	230
8.3.	Prawo Unii Europejskiej.....	237
8.3.1.	Zakres podmiotowy swobody przepływu pracowników	237
8.3.1.1.	Pojęcie „pracownik” w rozumieniu art. 45 TFUE.....	237
8.3.1.2.	Członkowie rodziny.....	240
8.3.1.3.	Pracodawcy i agencje zatrudnienia.....	242
8.3.2.	Gwarancje swobody przepływu pracowników	243
8.3.2.1.	Zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność państwową	243
8.3.2.2.	Zakaz stosowania regulacji utrudniającej lub zniechęcającej obywateli Unii Europejskiej do skorzystania ze swobody przepływu pracowników	250
8.3.2.3.	Adresaci nakazu równego traktowania	253
8.3.2.4.	Zakaz dyskryminacji członków rodziny pracownika ...	254
8.3.2.5.	Środki ułatwiające korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników	256

8.3.3.	Szczególne prawa dotyczące swobody przepływu pracowników (art. 45 ust. 3 TFUE)	257
8.3.3.1.	Prawo ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy	257
8.3.3.2.	Prawo swobodnego przemieszczania się po terytorium państw członkowskich w celu ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy oraz podjęcia pracy	259
8.3.3.3.	Prawo przebywania w jednym z państw członkowskich w celu podjęcia tam pracy	261
8.3.3.4.	Prawo pozostawania na terytorium państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia	263
8.3.3.5.	Ograniczenia praw z art. 45 ust. 3 TFUE uzasadnione względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego	267
8.3.4.	Zatrudnienie w administracji publicznej	271
8.3.5.	Instrumenty prawne wspierające swobodę przepływu pracowników	273
8.3.5.1.	Europejska sieć EURES	273
8.3.5.2.	Uznawanie kwalifikacji zawodowych	275
8.3.5.3.	Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego	278
8.4.	Implementacja standardów europejskich do polskiego systemu prawa pracy	279

ROZDZIAŁ 9

Delegowanie pracowników a migracja pracowników w ramach świadczenia usług		281
9.1.	Fundamentalne swobody związane z przemieszczaniem się osób (swobody osobowe)	281
9.2.	Delegowanie pracowników jako jedna z fundamentalnych swobód jednolitego rynku (pracownicy migrujący a pracownicy delegowani)	282
9.3.	Stan prawny	285
9.3.1.	Cel wydania dyrektywy 96/71/WE	285
9.3.2.	Dyrektywa 2014/67/UE	287
9.4.	Podstawa prawna uregulowania statusu pracowników delegowanych – dwa modele delegowania w oparciu o czynniki konkurencji	289
9.5.	Zakres i legalne definicje	292
9.5.1.	Pojęcie przedsiębiorstwa delegującego	292
9.5.2.	Wyłączenia	292
9.5.3.	Pojęcie pracownika delegowanego	295
9.5.4.	Rzeczywista więź stosunku pracy	297
9.6.	Konstrukcja prawna delegowania	299
9.6.1.	Podstawowe formy delegowania	299
9.6.2.	Przesłanki prawidłowego delegowania	300
9.6.3.	Dwa modele delegowania w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości	302
9.7.	Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych	307
9.7.1.	Źródła regulacji warunków pracy oraz zastosowanie układów zbiorowych pracy do pracowników delegowanych	307

9.7.2. Normy wymuszające swoje zastosowanie.....	309
9.7.3. Środki kontroli i wzmacniające.....	312
9.8. Implementacja	315

ROZDZIAŁ 10

Obowiązek informowania pracowników o warunkach umowy o pracę (stosunku pracy)	318
10.1. Prawo pierwotne	318
10.2. Prawo wtórne – dyrektywa 91/533/EWG.....	323
10.2.1. Zakres podmiotowy obowiązku informacyjnego i jego dopuszczalne ograniczenia.....	323
10.2.2. Rodzaje informacji przekazywanych pracownikom podlegającym dyrektywie	330
10.2.3. Sposób i termin realizacji obowiązku informacyjnego wynikającego z dyrektywy	336
10.2.4. Skutki niedopełnienia lub niewłaściwego dopełnienia obowiązków wskazanych w dyrektywie	339
10.2.5. Implementacja w prawie polskim	346

ROZDZIAŁ 11

Nietypowe stosunki pracy	353
11.1. Prawo pierwotne	353
11.2. Prawo wtórne	359
11.2.1. Umowa o pracę na czas określony – dyrektywa 99/70/WE.....	359
11.2.1.1. Cel i zakres dyrektywy	359
11.2.1.2. Zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony.....	361
11.2.1.3. Zapobieganie nadużyciom w stosowaniu umów / stosunku pracy na czas określony	366
11.2.1.4. Obowiązki informacyjne pracodawcy.....	371
11.2.1.5. Wprowadzanie w życie porozumienia ramowego w państwach członkowskich.....	372
11.2.1.6. Implementacja dyrektywy 99/70/WE do polskiego porządku prawnego	374
11.2.2. Praca tymczasowa – dyrektywa 2008/104/WE	377
11.2.2.1. Cel i zakres zastosowania dyrektywy	377
11.2.2.2. Zatrudnienie i warunki pracy pracowników tymczasowych	381
11.2.2.3. Zasada równego traktowania pracowników tymczasowych	382
11.2.2.4. Dostęp do zatrudnienia, pomieszczeń pracowniczych i kształcenia zawodowego	385
11.2.2.5. Reprezentacja pracowników tymczasowych i obowiązek informacyjny przedsiębiorstwa użytkownika wobec przedstawicieli pracowników	387
11.2.2.6. Obowiązki państw członkowskich w związku z wdrożeniem dyrektywy do wewnętrznych porządków prawnych	388

11.3. Implementacja dyrektywy 2008/104/WE do polskiego porządku prawnego	389
ROZDZIAŁ 12	
Przejście przedsiębiorstwa, zakładu lub ich części.....	393
12.1. Cel i zakres regulacji prawnej przejścia przedsiębiorstwa lub zakładu	393
12.2. Podmiotowy zakres stosowania dyrektywy 2001/23/WE	397
12.3. Pojęcie przejścia przedsiębiorstwa, zakładu lub ich części.....	403
12.3.1. Uwagi wstępne	403
12.3.2. Przejście jako zdarzenie faktyczne	404
12.3.3. Prawny element przejścia	413
12.4. Automatyzm prawny skutków transferu	419
12.5. Prawa i obowiązki objęte transferem	424
12.5.1. Uwagi wstępne	424
12.5.2. Warunki zatrudnienia wynikające z porozumień zbiorowych	426
12.5.3. Zakres przedmiotowy praw i obowiązków objętych zasadą kontynuacji.....	429
12.6. Dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy i zmiany warunków zatrudnienia w związku z transferem	433
12.7. Transfer w związku z postępowaniem upadłościowym	437
12.8. Skutki prawne transferu w zbiorowych stosunkach pracy.....	442
ROZDZIAŁ 13	
Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji	450
13.1. Uwagi wstępne	450
13.2. Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji na gruncie regulacji prawnych Rady Europy	450
13.3. Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej	458
13.3.1. Uwagi wstępne	458
13.3.2. Koncepcje zasady równości i niedyskryminacji na gruncie prawa Unii Europejskiej.....	462
13.3.3. Formy dyskryminacji.....	465
13.3.3.1. Wstęp	465
13.3.3.2. Dyskryminacja bezpośrednia.....	465
13.3.3.3. Dyskryminacja pośrednia	468
13.3.3.4. Molestowanie.....	472
13.3.4. Polecenie dyskryminacji.....	473
13.4. Prawnie zabronione kryteria różnicowania	473
13.5. Zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji na gruncie prawa unijnego	479
13.6. Zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji na gruncie prawa unijnego	481
13.7. Zakaz dyskryminacji ze względu na wynagrodzenie na gruncie prawa unijnego	484
13.8. Kontratypy zakazu dyskryminacji na gruncie prawa unijnego	489
13.9. Racjonalne usprawnienia dla osób z niepełnosprawnościami	497
13.10. Środki ochrony przed dyskryminacją na gruncie prawa unijnego	498

13.11. Ocena implementacji postanowień antydyskryminacyjnych do prawa polskiego	502
ROZDZIAŁ 14	
Wynagradzanie pracowników	505
14.1. Uwagi wstępne	505
14.2. Prawo do wynagrodzenia za pracę w dokumentach normatywnych Rady Europy	508
14.2.1. Postanowienia Europejskiej Karty Społecznej	508
14.2.2. „Godziwy poziom życia”	512
14.2.3. Miara godziwego poziomu życia	513
14.2.4. „Godziwość” wynagrodzenia w prawie polskim	516
14.2.5. Zwiększone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	518
14.2.6. Prawo mężczyzn i kobiet do równego wynagrodzenia za pracę	519
14.2.7. Potrącenie z wynagrodzenia za pracę	521
14.3. Pozostałe konwencje Rady Europy	522
14.4. Wynagrodzenie za pracę w przepisach Unii Europejskiej	524
14.4.1. Uwagi wstępne	524
14.4.2. Prawo do wynagrodzenia a swoboda przepływu pracowników	525
14.4.2.1. Prawo traktatowe	525
14.4.2.2. Prawo wtórne	526
14.4.2.3. Pojęcie „minimalna stawka wynagrodzenia” w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości	528
14.4.3. Prawo do równych zasad wynagradzania zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy	532
14.4.4. Zasada równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn	534
14.4.4.1. Podstawa prawna zasady (prawo pierwotne)	534
14.4.4.2. Definicja wynagrodzenia	535
14.4.4.3. Praca jednakowa i praca takiej samej wartości	539
14.4.4.4. Prawo do równego wynagrodzenia (prawo wtórne)	544
14.5. Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników	546
14.6. Prawo do wynagrodzenia w innych dokumentach Unii Europejskiej (zalecenia Komisji Europejskiej)	548
ROZDZIAŁ 15	
Czas pracy	554
15.1. Uwagi wstępne	554
15.2. Czas pracy w Europejskiej Karcie Społecznej	555
15.3. Czas pracy w prawie pierwotnym Unii Europejskiej	557
15.4. Czas pracy w prawie wtórnym Unii Europejskiej	558
15.4.1. Rozwój regulacji europejskich z zakresu czasu pracy	558
15.4.2. Zakres podmiotowy i przedmiotowy dyrektywy 2003/88/WE	564
15.5. Pojęcie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej	569
15.6. Pojęcia związane z czasem pracy	577
15.7. Okresy odpoczynku w prawie Unii Europejskiej	578

15.8.	Maksymalny wymiar czasu pracy w przepisach Unii Europejskiej	581
15.9.	Praca w porze nocnej	585
15.10.	Praca w niepełnym wymiarze czasu	588
15.11.	Szczególne regulacje czasu pracy	590
15.11.1.	Uwagi wstępne	590
15.11.2.	Czas pracy rybaków i marynarzy	591
15.11.3.	Czas pracy personelu lotniczego	592
15.11.4.	Czas pracy kierowców	594
15.12.	Podsumowanie	598
 ROZDZIAŁ 16		
	Ochrona zatrudnienia kierowców	601
16.1.	Uwagi wstępne	601
16.2.	Aspekty ogólnoteoretyczne zatrudnienia w sektorze transportu drogowego	602
16.3.	Prawna regulacja zatrudnienia kierowców w prawie unijnym – uwagi wstępne	605
16.4.	Czas pracy, przerwy i okresy odpoczynku kierowców w prawie unijnym	607
16.4.1.	Źródła regulacji czasu pracy, przerw i okresów odpoczynku kierowców w prawie unijnym	607
16.4.2.	Zakres regulacji rozporządzenia nr 561/2006	608
16.4.3.	Odpoczynek dobowy i tygodniowy przysługujący kierowcom wykonującym przewozy pojazdami podlegającymi przepisom rozporządzenia nr 561/2006	613
16.4.4.	Przerwy w prowadzeniu pojazdu przysługujące kierowcom wykonującym przewozy pojazdami podlegającymi przepisom rozporządzenia nr 561/2006	616
16.4.5.	Dobowy i tygodniowy czas prowadzenia pojazdu	618
16.4.6.	Zakres podmiotowy i przedmiotowy dyrektywy 2002/15/WE	620
16.5.	Zatrudnienie kierowców w sektorze transportu międzynarodowego a normy kolizyjne prawa prywatnego	626
16.6.	Zatrudnienie kierowców w sektorze transportu międzynarodowego a prawodawstwo w przedmiocie delegowania pracowników	630
16.7.	Podsumowanie	634
 ROZDZIAŁ 17		
	Prawo do wypoczynku	636
17.1.	Źródła prawa do wypoczynku w europejskim prawie pracy	636
17.1.1.	Akty prawne Unii Europejskiej i inne dokumenty dotyczące prawa do wypoczynku	636
17.1.1.1.	Prawo pierwotne i inne dokumenty	636
17.1.1.2.	Prawo wtórne	637
17.1.2.	Znaczenie prawodawstwa Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Europejskiej Karty Socjalnej Rady Europy dla rozwoju i określenia treści prawa do wypoczynku w regulacjach unijnych	643

17.1.3.	Wpływ europejskiego prawa pracy na krajowe porządki prawne w obszarze prawa do wypoczynku – rola dyrektyw dotyczących prawa do wypoczynku	646
17.2.	Cele i zasady europejskiego prawa pracy w zakresie regulacji prawa do wypoczynku	649
17.3.	Prawo do wypoczynku w europejskim prawie pracy – istota i pojęcie	657
17.3.1.	Ujęcie negatywne – normatywne	657
17.3.2.	Ujęcie pozytywne – doktrynalne.....	660
17.3.3.	Czas pracy a okres odpoczynku – problem dychotomii pojęć	661
17.4.	Uprawnienia związane z realizacją prawa do wypoczynku w europejskim prawie pracy	663
17.4.1.	Zakres podmiotowy i przedmiotowy regulacji zawartej w dyrektywie 2003/88/WE.....	663
17.4.2.	Przerwa na odpoczynek.....	666
17.4.3.	Minimalny dobowy odpoczynek	669
17.4.4.	Minimalny tygodniowy okres odpoczynku	671
17.4.5.	Coroczny płatny urlop wypoczynkowy	672
17.4.6.	Odstępstwa i wyjątki od stosowania minimalnych gwarancji w zakresie prawa do wypoczynku	679
ROZDZIAŁ 18		
	Ochrona kobiet i rodzicielstwa.....	684
18.1.	Uwagi wstępne	684
18.2.	Europejska Karta Społeczna	685
18.3.	Dyrektywy Unii Europejskiej.....	688
18.3.1.	Uwagi wstępne	688
18.3.2.	Dyrektywa 92/85/EWG	688
18.3.3.	Dyrektywa 2010/18/UE	701
18.3.4.	Dyrektywa 2006/54/WE	709
18.4.	Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 33 ust. 2).....	712
18.5.	Regulacje polskie	714
ROZDZIAŁ 19		
	Ochrona pracy młodocianych i dzieci.....	723
19.1.	Praca ludzi młodych w Europie	723
19.2.	Prawo dzieci i młodocianych do ochrony według art. 7 EKS/ZEKS	725
19.2.1.	Uwagi wstępne	725
19.2.2.	Minimalny wiek dopuszczenia do pracy	727
19.2.3.	Realizacja prawa do nauki.....	730
19.2.4.	Czas pracy pracowników młodocianych	732
19.2.5.	Prawo do godziwego wynagrodzenia.....	733
19.2.6.	Prawo do urlopu wypoczynkowego.....	735
19.2.7.	Badania lekarskie.....	735
19.2.8.	Ochrona przed zagrożeniami fizycznymi i moralnymi	736
19.3.	Dyrektywa 94/33/WE	737
19.3.1.	Uwagi wstępne	737
19.3.2.	<i>Ratio legis</i> dyrektywy	739
19.3.3.	Zakres podmiotowy	740

19.3.4. Zakres przedmiotowy	741
19.3.5. Podsumowanie	746
19.4. Zakaz pracy dzieci i ochrona młodocianych w pracy na podstawie art. 32 KPP	748
19.4.1. Uwagi wstępne	748
19.4.2. Zakres przedmiotowy	749
19.4.3. Podsumowanie	750
ROZDZIAŁ 20	
Ochrona pracowników niepełnosprawnych	752
20.1. Uwagi wstępne	752
20.2. Ogólna charakterystyka aktów prawa unijnego dotyczących ochrony osób niepełnosprawnych	753
20.2.1. Prawo pierwotne	753
20.2.2. Prawo wtórne	761
20.3. Wybrane kwestie szczegółowe dotyczące ochrony pracowników niepełnosprawnych	775
20.3.1. Definicja niepełnosprawności	775
20.3.2. Ochrona pracowników niepełnosprawnych przed dyskryminacją	780
20.3.3. Prawo do pracy osób niepełnosprawnych	784
20.3.4. Środki służące wyrównywaniu szans zatrudniania osób niepełnosprawnych	786
20.4. Podsumowanie	790
ROZDZIAŁ 21	
Ochrona roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy	793
21.1. Cele i zakres ochrony roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy	793
21.2. Niewypłacalność pracodawcy	797
21.3. Zasięg podmiotowy ochrony roszczeń	804
21.4. Zakres przedmiotowy ochrony roszczeń	808
21.4.1. Rodzaje roszczeń chronionych	808
21.4.2. Ograniczenia ochrony roszczeń	810
21.4.2.1. Uwagi wstępne	810
21.4.2.2. Ograniczenia temporalne	811
21.4.2.3. Ograniczenia co do wysokości wypłacanych świadczeń	814
21.4.3. Świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego	816
21.4.4. Wyłączenia przewidziane w art. 12 dyrektywy 2008/94/WE	819
21.5. Ustrój instytucji gwarancyjnej oraz jej właściwość w sprawach transgranicznych stosunków pracy	822
ROZDZIAŁ 22	
Zwolnienia pracowników	827
22.1. Uwagi wstępne	827
22.2. Europejska Karta Społeczna i zrewidowana Europejska Karta Społeczna	829
22.3. Ochrona trwałości stosunku pracy w prawie Unii Europejskiej	834

22.3.1.	Karta praw podstawowych Unii Europejskiej	834
22.3.1.1.	Uwagi wstępne	834
22.3.1.2.	Zakres podmiotowy i przedmiotowy Karty praw podstawowych Unii Europejskiej	835
22.3.1.3.	Protokół nr 30 w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej	836
22.3.2.	Pojęcie zwolnienia grupowego	838
22.3.3.	Zakres podmiotowy zwolnień grupowych	842
22.3.4.	Informacja i konsultacja pracowników	847
22.3.5.	Procedura zwolnień grupowych	850
ROZDZIAŁ 23		
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	853
23.1.	Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w świetle Europejskich Kart Społecznych Rady Europy	853
23.1.1.	Uwagi wstępne	853
23.1.2.	Ustanowienie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy	855
23.1.3.	Zapewnienie środków kontroli stosowania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	858
23.1.4.	Konsultacje z organizacjami pracodawców i pracowników	861
23.1.5.	Stworzenie spójnej polityki krajowej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	862
23.1.6.	Popieranie rozwoju służb medycyny pracy	863
23.2.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w prawie Unii Europejskiej	864
23.2.1.	Źródła prawa pierwotnego – ewolucja przepisów	864
23.2.2.	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 153)	866
23.2.3.	Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 31 ust. 1)	874
23.3.	Źródła prawa wtórnego	880
23.3.1.	Dyrektywa 89/391/EWG	880
23.3.1.1.	Uwagi wstępne	880
23.3.1.2.	Zakres stosowania dyrektywy 89/391/EWG	884
23.3.1.3.	Obowiązki pracodawcy	886
23.3.1.3.1.	Generalny obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników	886
23.3.1.3.2.	Ogólne obowiązki pracodawcy	890
23.3.1.3.3.	Obowiązek wyznaczenia osób lub służb do pełnienia zadań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	894
23.3.1.3.4.	Obowiązki dotyczące udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników	898
23.3.1.3.5.	Obowiązki informacyjne	900
23.3.1.3.6.	Obowiązki dotyczące konsultacji i partycypacji pracowniczej	902
23.3.1.3.7.	Obowiązek zapewnienia szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ..	905
23.3.1.4.	Obowiązki pracownika	907

23.3.1.5. Obowiązki państwa	909
23.3.1.6 Dyrektywy szczegółowe do dyrektywy 89/391/EWG	910
23.3.2. Inne źródła prawa wtórnego	914
 ROZDZIAŁ 24	
Szkolenia zawodowe.....	918
24.1. Uwagi wstępne	918
24.2. Polityka Rady Europy	920
24.3. Standardy Unii Europejskiej.....	924
24.4. Podsumowanie.....	937
 ROZDZIAŁ 25	
Europejskie zbiorowe prawo pracy	939
25.1. System europejskiego zbiorowego prawa pracy.....	939
25.1.1. Wybrane koncepcje teoretyczne	939
25.1.2. Charakterystyka źródeł prawa.....	950
25.1.3. Rozwój europejskiego dialogu społecznego.....	956
25.2. Prawo do zrzeszania się.....	970
25.3. Prawo do rokowań zbiorowych	984
25.3.1. Prawo unijne	984
25.3.2. Prawo Rady Europy	998
25.4. Prawo do strajku	1007
25.4.1. Prawo wspólnotowe	1007
25.4.2. Rada Europy.....	1018
25.4.2.1. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.....	1018
25.4.2.2. Europejska Karta Społeczna	1028
25.5. Prawo do informacji i konsultacji	1042
25.5.1. Unijne ramy prawne.....	1042
25.5.2. Europejskie rady zakładowe	1058
25.5.2.1. Sposób regulacji.....	1058
25.5.2.2. Problem autonomii woli stron	1067
25.5.2.3. Problem sankcji.....	1075
25.5.3. Rada zakładowa spółki europejskiej.....	1081
25.5.4. Europejskie spółdzielnie pracy	1093
 ROZDZIAŁ 26	
Europejska polityka zatrudnienia a współpraca między publicznymi służbami zatrudnienia państw członkowskich.....	1098
26.1. Uwagi wstępne	1098
26.2. Prawo Rady Europy – Europejska Karta Społeczna	1100
26.3. Prawo Unii Europejskiej.....	1101
26.3.1. Polityka zatrudnienia a kompetencje Unii.....	1101
26.3.2. Koordynowanie polityk zatrudnienia i wytyczne dla polityk zatrudnienia	1104
26.3.2.1. Otwarta metoda koordynacji a polityki zatrudnienia państw członkowskich	1104
26.3.2.2. Procedura opracowywania wytycznych dla polityk zatrudnienia oraz analizy ich realizacji	1105

26.3.2.3. Problematyka związania państw członkowskich wytocznymi dla polityk zatrudnienia.....	1106
26.3.2.4. Wytoczne dla polityk zatrudnienia na rok 2019.....	1108
26.3.3. Skoordynowana strategia dla zatrudnienia.....	1113
26.3.4. Wysoki poziom zatrudnienia	1117
26.3.5. Środki zachęcające	1118
26.3.6. Komitet ds. Zatrudnienia	1123
WYKAZ SKRÓTÓW	1125
BIBLIOGRAFIA	1133
ORZECZNICTWO	1177
INDEKS RZECZOWY	1215

SŁOWO WSTĘPNE

W 2019 r. mija 30 lat od rozpoczęcia w Polsce przemian demokratycznych i wolnorynkowych oraz 15 lat od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Uzasadnia to zaprezentowanie standardów europejskiego prawa pracy i procesów jego konwergencji z polskim ustawodawstwem. Koncepcja tomu X *Systemu prawa pracy* zakłada prezentację fundamentalnych standardów normatywnych zarówno z perspektywy prawodawstwa Rady Europy, jak i Unii Europejskiej.

Prezentowane dzieło ma charakter heterogeniczny. Przedstawione w nim rozważania z jednej strony są oparte na mechanizmach generalizacji, z drugiej zaś mają charakter szczegółowy. W efekcie cechują się wielopłaszczyznowością i wieloaspektowością. Wiele instytucji europejskiego prawa pracy autorzy przedstawili z różnego punktu widzenia, co odpowiada metodologicznej dyrektywie komplementarności. Tego rodzaju ujęcie pozwala na analizę dogmatyczną standardów regionalnych również w kontekście globalnym i krajowym. Godzi się jednak zaakcentować, że owa analiza nie jest prowadzona w oderwaniu od obowiązujących *de lege lata* regulacji normatywnych.

Oddawany do rąk Czytelników kolejny tom *Systemu prawa pracy* jest pracą zbiorową, ale nie wspólną, co niekiedy skutkuje rozbieżnościami merytorycznymi i terminologicznymi. Zgodnie z dyrektywą autonomiczności zamieszczone w nim zapatrywania są wyrazem indywidualnych poglądów autorów. W sposób samodzielny decydowali oni o przedstawieniu zagadnień merytorycznych. Autorom ze wszystkich ośrodków akademickich w kraju, którzy podjęli trud opracowania poszczególnych instytucji, wyrażam także tą drogą serdeczne podziękowania.

Niniejsza publikacja jest kierowana nie tylko do przedstawicieli nauki prawa pracy, lecz także do szeroko pojmowanej praktyki. Żywię przekonanie, że poczynione w niej rozważania będą użyteczne w prowadzeniu racjonalnego dyskursu prawniczego.

Zgodnie z planem wydawniczym na *System prawa pracy* mają składać się następujące tomy:

- I. *Część ogólna prawa pracy*
- II. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*
- III. *Indywidualne prawo pracy. Część szczególna*
- IV. *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*
- V. *Zbiorowe prawo pracy*
- VI. *Procesowe prawo pracy*
- VII. *Zatrudnienie niepracownicze*
- VIII. *Prawo rynku pracy*
- IX. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*
- X. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*
- XI. *Międzynarodowe prywatne prawo pracy*
- XII. *Pracownicze pragmatyki zawodowe*
- XIII. *Zawody prawnicze*
- XIV. *Historia polskiego prawa pracy*

Kraków, 3 sierpnia 2019 r.

Krzysztof W. Baran

ROZDZIAŁ 1

POJĘCIE EUROPEJSKIEGO PRAWA PRACY

Mirosław Włodarczyk

1.1. PRAWO PRACY RADY EUROPY I PRAWO PRACY UNII EUROPEJSKIEJ

Podejmując próbę analizy pojęcia europejskiego prawa pracy, należy przede wszystkim ustalić, jakiego rodzaju i które regulacje prawne powinny zostać objęte stosownym badaniem. W piśmiennictwie prawniczym w różnych kontekstach w takim wypadku wskazuje się co najmniej, nie przesądzając oczywiście jeszcze o takiej kwalifikacji, że chodzi o normy tworzone przez instytucje Rady Europy oraz Unii Europejskiej.

W pierwszej kolejności, zważywszy na aspekt chronologiczny, uwagę należy poświęcić prawu pracy Rady Europy. Polska przystąpiła do Rady Europy w 1991 r., przez co zobowiązała się do przyjęcia i przestrzegania aktów prawnych tworzonych przez tę organizację. W 1993 r. Polska ratyfikowała Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r.¹, w której zdefiniowano wybrane wolności pracownicze, a mianowicie zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej, prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich oraz zakaz dyskryminacji. Z punktu widzenia jednak problematyki źródeł prawa pracy najważniejszym dokumentem Rady Europy jest Europejska Karta Społeczna z 1961 r. Polska podpisała ją w 1991 r., a w 1999 r. Karta została ratyfikowana i ogłoszona². Ratyfikacja tego dokumentu, zważywszy na różnice w poziomie rozwoju gospodarczego i społecznego państw członkowskich Rady Europy, nie oznacza konieczności zobowiązania się do przestrzegania wszystkich jego postanowień. Zgodnie z art. 20 EKS każde państwo przy ratyfikacji jest zobowiązane przyjąć określoną minimalną liczbę artykułów lub numerowanych ustępów (10 i 45); w tych ramach trzeba przyjąć co najmniej pięć spośród siedmiu określonych artykułów z tzw. twardego trzonu Karty (*hard core*): 1, 5, 6, 12, 13, 16 i 19. Dla oceny znaczenia Europejskiej Karty Społecznej w praktyce ważny jest także sposób egzekwowania przestrzegania jej postanowień. Kontrola taka

¹ Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.

² Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.

dokonywana jest przez Europejski Komitet Praw Społecznych (dawniej Komitet Niezależnych Ekspertów), który, badając sprawozdania poszczególnych państw, wskazuje na niezgodności polityki i porządku prawnego danego kraju z postanowieniami Karty.

W 1996 r. Rada Europy przyjęła zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną³, która jest obecnie otwarta do ratyfikacji. Nowy dokument aktualizuje dotychczasową treść Karty, dostosowując ją do współczesnych wymagań społecznych i gospodarczych. W szczególności poszerzono liczbę artykułów zaliczanych do tzw. twardego trzonu Karty (art. 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 i 20). W tym przypadku minimalna liczba przyjętych do stosowania artykułów i ustępów wynosi odpowiednio 16 i 63. Polska nie ratyfikowała jeszcze Karty w wersji zrewidowanej.

Jeśli chodzi o prawodawstwo Unii Europejskiej, to po podpisaniu traktatu stowarzyszeniowego w 1993 r.⁴ Polska rozpoczęła proces harmonizacji wewnętrznego porządku prawnego z prawem unijnym. W 2003 r. został podpisany traktat akcesyjny⁵, którego wejście w życie ustalono na dzień 1 maja 2004 r. Polska, stając się krajem członkowskim Unii Europejskiej, zobowiązała się tym samym do wdrożenia do polskiego porządku prawnego systemu prawa pracy stworzonego w ramach tej organizacji⁶.

³ Zrewidowana Europejska Karta Społeczna, przyjęta w Strasburgu dnia 3 maja 1996 r., <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163> (dostęp: 20.08.2019 r.).

⁴ Układ europejski ustanawiający stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi, z drugiej strony, sporządzony w Brukseli dnia 16 grudnia 1991 r., Dz. U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38 z późn. zm.

⁵ Traktat podpisany w Atenach w dniu 16 kwietnia 2003 r. między Królestwem Belgii, Królestwem Danii, Republiką Federalną Niemiec, Republiką Grecką, Królestwem Hiszpanii, Republiką Francuską, Irlandią, Republiką Włoską, Wielkim Księstwem Luksemburga, Królestwem Niderlandów, Republiką Austrii, Republiką Portugalską, Republiką Finlandii, Królestwem Szwecji, Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Państwami Członkowskimi Unii Europejskiej) a Republiką Czeską, Republiką Estońską, Republiką Cypryjską, Republiką Łotewską, Republiką Litewską, Republiką Węgierską, Republiką Malty, Rzeczpospolitą Polską, Republiką Słowenii, Republiką Słowacką dotyczący przystąpienia Republiki Czeskiej, Republiki Estońskiej, Republiki Cypryjskiej, Republiki Łotewskiej, Republiki Litewskiej, Republiki Węgierskiej, Republiki Malty, Rzeczypospolitej Polskiej, Republiki Słowenii i Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej, Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864 z późn. zm.

⁶ L. Florek, *Polskie prawo pracy a standardy Unii Europejskiej* (w:) *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, pod red. H. Lewandowskiego, Warszawa 1997, s. 235 i n.; R. Birk, *Europejskie prawo pracy – stan i tendencje rozwojowe* (w:) *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, pod red. H. Szurgacza, Wrocław 1998, s. 9; W. Sanetra, *Europeizacja prawa a źródła polskiego prawa pracy*, PiZS 2006, nr 6, s. 12.

Źródła prawa unijnego w piśmiennictwie prawa pracy dzieli się zwykle na dwa rodzaje: prawo pierwotne, które jest stanowione przez państwa członkowskie i obejmuje regulacje konstytuujące Unię Europejską, i prawo pochodne (wtórne), które w ramach powierzonych kompetencji jest stanowione przez instytucje Unii⁷. W piśmiennictwie wskazuje się, że źródłami pierwotnymi są traktaty założycielskie wraz z załączonymi do nich protokołami czy aneksami, traktaty zmieniające te pierwsze, traktaty akcesyjne oraz ogólne zasady prawa⁸. Tak rozumiane prawo pierwotne posiada charakter konstytucyjny, co wynika z faktu, że określa ono cele oraz główne zasady funkcjonowania Unii, a w dalszej konsekwencji jest prawną podstawą działania unijnych instytucji, organów i jednostek organizacyjnych. Wyróżnia je też sposób jego tworzenia – stanowione jest mianowicie przez państwa członkowskie i opiera się na ich zgodzie⁹. Obecnie najważniejszymi źródłami prawa pierwotnego są Traktat o Unii Europejskiej¹⁰ oraz Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej¹¹, zmienione Traktatem z Lizbony, przyjętym dnia 13 grudnia 2007 r.

Źródłami pochodnymi są rozporządzenia, dyrektywy i decyzje, mające charakter wiążący, oraz zalecenia i opinie – o charakterze niewiążącym (art. 288 TFUE). Spośród wskazanych aktów stanowionych przez organy Unii z punktu widzenia prawa pracy istotne są przede wszystkim rozporządzenia i dyrektywy. Rozporządzenia mają ogólny zasięg, wiążą we wszystkich częściach, obowiązują bezpośrednio w każdym państwie członkowskim i mają pierwszeństwo przed prawem krajowym¹². Takich aktów w sferze prawa pracy przyjęto jednak niewiele¹³. Dlatego też w praktyce dominujące znaczenie dla ustalania standardów prawa pracy w krajach członkowskich posiadają dyrektywy, które

⁷ A. Wyrozumska (w:) J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Warszawa 2017, s. 236.

⁸ R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993, s. 30 i n.; L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 25 i n.; K. Walczak, *Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy* (w:) *System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 783. Por. też W. Hakenberg, *Prawo europejskie*, Warszawa 2012, s. 69–70.

⁹ A. Wyrozumska (w:) J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *Instytucje i prawo Unii...*, s. 239–241.

¹⁰ Wersja skonsolidowana: Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 13.

¹¹ Wersja skonsolidowana: Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 47.

¹² K. Walczak, *Źródła międzynarodowego i europejskiego...*, s. 783; W. Hakenberg, *Prawo...*, s. 72; A. Wyrozumska (w:) J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *Instytucje i prawo Unii...*, s. 248–250.

¹³ Por. L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 64–65; W. Sanetra, *Źródła europejskiego prawa pracy po zmianach traktatowych*, PiZS 2010, nr 3, s. 2–3.

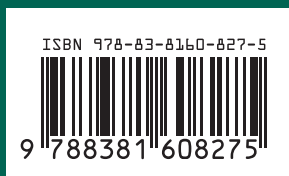
Tom X *Systemu prawa pracy* w sposób syntetyzujący prezentuje fundamentalne standardy normatywne prawodawstwa Rady Europy i Unii Europejskiej oraz dokonuje analizy w zakresie ich implementacji do polskiego systemu prawa pracy. Rozważania w nim zamieszczone zostały oparte na mechanizmach generalizacji cechujących się ogólnością wywodów, a zarazem ich wieloaspektowością. W książce omówiono m.in.: pojęcie, źródła, funkcje oraz genezę i ewolucję europejskiego prawa pracy.

Autorzy tomu są uznanymi przedstawicielami nauki prawa pracy, reprezentującymi różne ośrodki naukowe z całego kraju i wyróżniającymi się znaczącym dorobkiem w zakresie opracowanych zagadnień.

Publikacja przedstawia zasadnicze standardy europejskiego prawa pracy, w szczególności dotyczące:

- stanowienia prawa pracy w Unii Europejskiej,
- stosowania europejskiego prawa pracy,
- swobody przepływu pracowników,
- delegowania pracowników i ich migracji w ramach świadczenia usług,
- obowiązku informowania pracowników o warunkach umowy o pracę,
- przejścia przedsiębiorstwa, zakładu lub ich części,
- zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji,
- wynagradzania pracowników i czasu pracy,
- ochrony zatrudnienia kierowców w prawie unijnym,
- prawa do wypoczynku w prawie Unii Europejskiej,
- ochrony kobiet i rodzicielstwa,
- ochrony pracy młodocianych i dzieci oraz pracowników niepełnosprawnych,
- zwalniania pracowników,
- europejskiego zbiorowego prawa pracy.

Książka jest przeznaczona zarówno dla przedstawicieli nauki prawa pracy, jak i praktyków, w tym sędziów, adwokatów i radców prawnych.



Cena 349 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45

zamowienia@wolterskluwer.pl

www.profinfo.pl

