

# KOMPETENCJE UNII EUROPEJSKIEJ A DZIAŁANIA USTAWODAWCZE W SFERZE USTALANIA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Małgorzata Wysocka

---

---

---

# KOMPETENCJE UNII EUROPEJSKIEJ A DZIAŁANIA USTAWODAWCZE W SFERZE USTALANIA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Małgorzata Wysocka

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

SERIA **MONOGRAFIE**

Stan prawny na 1 marca 2024 r.

Małgorzata Wysocka, ORCID nr: 0000-0002-5815-7735

Recenzent

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. Uniwersytetu Zielonogórskiego

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Kruś

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

**prawolubni**

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.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-451-5

ISSN 1897-4392

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluwer.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluwer.com)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# SPIS TREŚCI

<b>Wykaz skrótów .....</b>	<b>9</b>
<b>Wstęp .....</b>	<b>15</b>
<b>Rozdział I</b>	
<b>Rozwój koncepcji wynagrodzenia za pracę .....</b>	<b>21</b>
1. Akty prawne mające wpływ na rozwój koncepcji wynagrodzenia za pracę .....	21
1.1. Uwagi wprowadzające .....	21
1.2. Minimalne a godziwe wynagrodzenie – analiza wybranych aktów prawa międzynarodowego .....	22
1.3. Zagadnienie wynagrodzenia za pracę w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy .....	25
1.4. Wynagrodzenie za pracę w aktach Rady Europy .....	28
1.5. Ramy prawne wynagrodzenia za pracę w prawie Unii Europejskiej – prawo pierwotne .....	31
1.6. Ramy prawne wynagrodzenia za pracę w prawie Unii Europejskiej – prawo wtórne i deklaracje polityczne ...	33
2. Debata dotycząca unijnej koordynacji wynagrodzenia minimalnego .....	38
3. Podsumowanie .....	43
<b>Rozdział II</b>	
<b>Kompetencje Unii Europejskiej w zakresie ustalania wynagrodzenia za pracę .....</b>	<b>45</b>
1. Uwagi wprowadzające .....	45
2. Polityka społeczna jako kompetencja dzielona .....	46

3. Podstawy traktatowe polityki społecznej .....	58
3.1. Społeczna gospodarka rynkowa .....	58
3.2. Traktatowe wprowadzenie do polityki społecznej: art. 151 TFUE .....	71
3.3. Podstawa komplementarnego działania Unii w dziedzinach polityki społecznej: art. 153 TFUE .....	74
3.3.1. Pojęcie warunków pracy .....	74
3.3.2. Warunki pracy ujęte w art. 153 ust. 1 lit. b TFUE jako uzupełniająca podstawa prawna aktu regulującego wynagrodzenie za pracę .....	78
3.3.3. Kompetencja do stanowienia prawa wtórnego ...	79
3.3.4. Kompetencja Unii Europejskiej do ustalania wynagrodzenia za pracę .....	83
4. Ewentualne podstawy prawne przyjęcia przez Unię Europejską aktu ustawodawczego dotyczącego wynagrodzenia za pracę .....	93
4.1. Wybór podstawy prawnej .....	94
4.2. Zbliżenie ustawodawstw: art. 114 TFUE .....	96
4.3. Stanowienie dyrektyw w celu zbliżenia ustawodawstw: art. 115 TFUE .....	97
4.4. Klauzula elastyczności: art. 352 TFUE .....	98
5. Podsumowanie .....	102

### Rozdział III

#### Od Europejskiego filaru praw socjalnych do dyrektywy

<b>w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych .....</b>	<b>105</b>
1. Uwagi wprowadzające .....	105
2. Europejski filar praw socjalnych .....	106
2.1. Historia regulacji .....	106
2.2. Status Europejskiego filaru praw socjalnych w prawie Unii Europejskiej .....	109
2.3. Treść Europejskiego filaru praw socjalnych .....	112
2.4. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych a Filar .....	114
3. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych .....	116
3.1. Uwagi wprowadzające .....	116

3.2. Analiza podstawy prawnej aktu .....	119
3.2.1. Odpowiednie postanowienia TFUE .....	121
3.2.2. Przegląd kluczowego orzecznictwa w przedmiocie wyłączenia zawartego w art. 153 ust. 5 TFUE .....	122
3.2.3. Odniesienie się projektodawcy do obranej podstawy prawnej i wyłączenia wynagrodzenia z kompetencji Unii .....	124
3.2.4. Analiza celu i treści dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych .....	128
3.3. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń a semestr europejski .....	158
4. Podsumowanie .....	160

## **Rozdział IV**

<b>Wynagrodzenie pracownika delegowanego .....</b>	<b>167</b>
1. Uwagi wprowadzające .....	167
2. Zagadnienia wprowadzające: swoboda przepływu pracowników i swoboda świadczenia usług .....	173
2.1. Swoboda przepływu pracowników .....	173
2.2. Swoboda świadczenia usług – podmiot i przedmiot ...	183
3. Delegowanie pracowników .....	187
3.1. Zagadnienia wprowadzające .....	187
3.1.1. Rys historyczny .....	187
3.1.2. Podmiot delegowania pracowników a swobody przepływu pracowników .....	190
3.1.3. Cel dyrektywy w brzmieniu pierwotnym oraz dyrektywy 2018/957 .....	193
3.1.4. Treść dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2018/957 oraz prawo właściwe .....	198
4. Wynagrodzenie .....	206
4.1. Wynagrodzenie pracownika delegowanego .....	206
4.1.1. Dyrektywa w brzmieniu pierwotnym .....	206
4.1.2. Dyrektywa 2018/957 .....	213
4.2. Wynagrodzenie pracownika korzystającego ze swobodnego przepływu pracowników .....	217
5. Podstawa prawna dyrektywy 2018/957 .....	219

---

5.1. Przegląd kluczowego orzecznictwa oraz analiza kontekstu, celu i treści dyrektywy 2018/957 .....	219
5.2. Przegląd odpowiednich postanowień TFUE .....	224
5.3. Ocena wybranej podstawy prawnej .....	225
6. Podsumowanie .....	228
<b>Zakończenie</b> .....	235
<b>Bibliografia</b> .....	245
<b>Spis orzecznictwa</b> .....	257
<b>Spis aktów prawnych</b> .....	263

## WSTĘP

Wprowadzenie do Traktatu o Unii Europejskiej na mocy Traktatu z Lizbony celów odnoszących się do polityki społecznej, tj. zasady społecznej gospodarki rynkowej czy wspierania ochrony socjalnej, jak również zobowiązanie instytucji unijnych do brania pod uwagę przy określaniu i realizacji polityk unijnych konkretnych sfer polityki społecznej, dało impuls do rozwoju i wzmocnienia tej dziedziny praw obywateli państw członkowskich oraz do przyjmowania kolejnych aktów wiążących, w tym w sferach dotychczas postrzeganych jako tradycyjnie przynależące do państw członkowskich. Jedną z takich dziedzin jest wynagrodzenie za pracę.

Monografia poświęcona jest problematyce kompetencji i działań wiążących Unii Europejskiej w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę. Ogólnym celem publikacji jest przeprowadzenie analizy działań prawodawczych Unii Europejskiej mających na celu przyjęcie aktów wiążących odnoszących się do ustalania wynagrodzenia za pracę, w szczególności jego wysokości minimalnej czy składników w kontekście przestrzegania przez unijnych prawodawców zasady przyznania kompetencji. Biorąc to pod uwagę, nadrzędnym celem niniejszej pracy jest odpowiedź na pytanie, czy wiążące działania prawodawcze Unii Europejskiej w dziedzinie wynagrodzenia za pracę wykraczają poza granice zasady przyznania kompetencji Unii.

Wybór tematu badawczego inspirowany był argumentami dotyczącymi zmiany sposobu określania wynagrodzenia za pracę pracowników delegowanych przez wprowadzenie zasady równej płacy za równą pracę wysuwany podczas debaty dotyczącej zmiany dyrektywy dotyczącej



delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, której projekt Komisja Europejska przedstawiła w marcu 2016 r. Oponenti tego rozwiązania podnosili brak kompetencji Unii w dziedzinie wynagrodzenia za pracę oraz niezastosowanie do dyrektywy zmieniającej podstawy prawnej z dziedziny polityki społecznej, pomimo treści dotyczącej warunków pracy. Następnym impulsem było proklamowanie w listopadzie 2017 r. Europejskiego filaru praw socjalnych, stanowiącego zbiór 20 praw odnoszących się do polityki socjalnej Unii Europejskiej. Zasada nr 6 Filaru, wprowadzająca prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, dała polityczny impuls do dalszych prac prawodawczych w tym zakresie, które przerodziły się w przedstawiony przez Komisję Europejską wniosek ustawodawczy dotyczący wiążącego aktu prawnego dążącego do harmonizacji kwestii wynagrodzenia za pracę. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych została przyjęta w październiku 2022 r. Przy każdym z powyższych działań państwa członkowskie oraz pozostali interesariusze podnosili argument dotyczący kompetencji Unii Europejskiej do podejmowania działań prawodawczych w przedmiocie wynagrodzenia za pracę. Biorąc pod uwagę zasadę przyznania kompetencji wyznaczającą granicę możliwości podejmowania działań prawodawczych przez instytucje Unii Europejskiej i złożony status kompetencji Unii w dziedzinie polityki społecznej oraz fakt, że wynagrodzenie za pracę postrzegane jest jako kompetencja państw członkowskich, badane zagadnienie wydaje się istotne z perspektywy europejskiego prawa pracy.

W związku z powyższymi okolicznościami zidentyfikowałam na potrzeby niniejszej pracy trzy główne hipotezy badawcze podlegające weryfikacji w wyniku przeprowadzanej analizy. Pierwsza z nich zakłada, że przepisy traktatów nie pozwalają instytucjom Unii Europejskiej na tworzenie prawa ingerującego w wysokość wynagrodzenia za pracę w państwach członkowskich. Druga hipoteza badawcza opiera się natomiast na założeniu, że instytucje Unii Europejskiej (Komisja Europejska, Parlament Europejski i Rada) przekroczyły przyznane im kompetencje, ustanawiając wiążące środki dotyczące wynagrodzenia minimalnego w dyrektywie w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, do przyjęcia których impuls stanowił Europejski filar praw socjalnych. Zgodnie z ostatnią hipotezą zmiana sposobu określenia wynagrodzenia

## Rozdział I

# ROZWÓJ KONCEPCJI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

## 1. Akty prawne mające wpływ na rozwój koncepcji wynagrodzenia za pracę

### 1.1. Uwagi wprowadzające

Gdy na mocy traktatu rzymskiego z 1957 r.<sup>1</sup> powstawała Europejska Wspólnota Gospodarcza jako gospodarcze zabezpieczenie pokoju w Europie, nie przypuszczano, jak szeroki zakres obejmie integracja europejska. Głównym celem stworzenia wspólnoty państw europejskich było pojednanie i ustanowienie trwałego pokoju w Europie przez uzależnienie od siebie gospodarek państw europejskich oraz odbudowę powojennej gospodarki europejskiej<sup>2</sup>. Jednak europejska polityka społeczna na przestrzeni lat była, i nadal pozostaje, ważnym czynnikiem integracji państw członkowskich Unii Europejskiej. W niniejszym rozdziale nakreślę historię rozwoju międzynarodowych i unijnych przepisów w zakresie prawa pracy, ze szczególnym naciskiem na regulacje dotyczące wynagrodzenia, a także przedstawię debatę dotyczącą wprowadzenia unijnej koordynacji

---

<sup>1</sup> Traktat o utworzeniu Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864).

<sup>2</sup> M.K. Dodo, *Historical Evolution of the Social Dimension of the European Integration: Issues and Future Prospects of the European Social Model*, „L'Europe en Formation” 2014/2, s. 64.

przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę. Ze względu na fakt, że niniejsza monografia ma na celu analizę prawną dotyczącą przepisów w zakresie wynagrodzenia minimalnego przysługującego za wykonaną pracę każdemu pracownikowi, nie odnoszę się do ewolucji przepisów dotyczących równości płac między kobietami i mężczyznami.

## 1.2. Minimalne a godziwe wynagrodzenie – analiza wybranych aktów prawa międzynarodowego

W omówionych poniżej aktach prawnych pojawiają się najczęściej dwa określenia dotyczące wynagrodzenia za pracę – płaca „minimalna” oraz „godziwa”. Podstawową różnicą między wymienionymi pojęciami jest to, że pierwsze z nich dotyczy określonej prawem kwoty stanowiącej dolną granicę wypłacanego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi świadczącemu pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, drugie natomiast określa główną cechę, jaką powinno charakteryzować się wynagrodzenie, tj. zapewnienie pracownikowi środków niezbędnych do zaspokojenia pewnych uzasadnionych potrzeb życiowych, a więc do utrzymania siebie i rodziny przy zachowaniu minimalnego standardu godnego życia<sup>3</sup>. W dalszej części niniejszego rozdziału przedstawiłam zależność między tymi pojęciami.

Pojęcie płacy godziwej wprowadzone zostało między innymi do uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 10.12.1948 r. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka<sup>4</sup> oraz do Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ<sup>5</sup>, przyjętego przez ten sam organ 16.12.1966 r. Należy jednak podkreślić, że charakter prawny obu dokumentów jest odmienny. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka jest dokumentem prawnie niewiążącym, zawartym w celu wyznaczenia rozbudowanych standardów praw człowieka, w tym dotyczących prawa

---

<sup>3</sup> P. Kapusta, *Godne a minimalne wynagrodzenie – uwagi na tle Konstytucji RP oraz standardów prawa międzynarodowego*, [http://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/89839/18\\_P\\_Kapusta\\_Godne\\_a\\_minimalne\\_wynagrodzenie.pdf](http://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/89839/18_P_Kapusta_Godne_a_minimalne_wynagrodzenie.pdf), s. 264–265 (dostęp: 2.02.2019 r.).

<sup>4</sup> [https://bip.ms.gov.pl/Data/Files/\\_public/bip/prawa\\_czlowieka/onz/pdpc.pdf](https://bip.ms.gov.pl/Data/Files/_public/bip/prawa_czlowieka/onz/pdpc.pdf) (dostęp: 2.02.2019 r.).

<sup>5</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

socjalnego, Pakt natomiast posiada wiążący charakter prawny<sup>6</sup>. Zgodnie z art. 23 ust. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka „każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej”. Jakkolwiek wynagrodzenie „odpowiednie i zadowalające” można rozumieć bardzo szeroko, niekoniecznie jako wynagrodzenie minimalne, to podstawowy cel wynagrodzenia określony w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka jako zapewnienie egzystencji odpowiadającej godności ludzkiej już na to wskazuje. Z kolei art. 7 Paktu podaje katalog otwarty składników prawa każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w którym między innymi wyszczególnia prawo do wynagrodzenia zapewniającego „wszystkim pracującym jako minimum godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy”, a także zadowalające warunki życia dla pracowników i ich rodzin. Godziwy zarobek powinien zapewniać odpowiedni poziom życia pracownika i jego rodziny, który to został określony w art. 11 Paktu jako „prawo każdego do odpowiedniego poziomu życia dla niego samego i jego rodziny, włączając w to wyżywienie, odzież i mieszkanie oraz do stałego polepszania warunków bytowych”. W 2016 r. Komitet Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych, odpowiedzialny za monitorowanie implementowania Paktu, wydał Komentarz Ogólny nr 23 w sprawie prawa do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy<sup>7</sup>, w którym umieścił definicję pojęcia „wynagrodzenie”. Co ciekawe, zdaniem ekspertów Komitetu przez wynagrodzenie za pracę należy rozumieć więcej niż tylko zarobki czy pensję. Eksperci zauważyli, że przez termin ten należy rozumieć „wszelkie bezpośrednie i pośrednie

---

<sup>6</sup> Z. Kędzia, *Wprowadzenie do Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych* [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*, red. Z. Kędzia, A. Hernandez-Pończyńska, Warszawa 2018, s. 1; K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, rozdział 5 § 4; R. Kuźniar, *Prawa człowieka. Prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*, Warszawa 2004, s. 62.

<sup>7</sup> General Comment No. 23 (2016) on the Right to just and favorable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), <https://digitallibrary.un.org/record/1312521#record-files-collapse-header> (dostęp: 18.02.2024 r.).

świadczenia pieniężne lub rzeczowe wypłacane pracownikowi przez pracodawcę, wysokość których musi być sprawiedliwa i uzasadniona”<sup>8</sup>. Jako przykłady Komitet podał między innymi dodatki mieszkaniowe czy żywnościowe<sup>9</sup>. Zdaniem A. Gadkowskiego autorzy Paktu świadomie użyli w art. 7 sformułowania „zapewniające jako minimum”, gdyż chcieli w ten sposób wskazać, że przepis ten nie ogranicza możliwości wprowadzenia wynagrodzenia przewyższającego określone najniższe standardy<sup>10</sup>.

Jak zauważa K. Łapiński, pomimo zbliżenia znaczeniowego obu omawianych pojęć w aktach międzynarodowego i europejskiego prawa pracy, nie są one tożsame<sup>11</sup>. Można więc przyjąć, że określenie płacy, która wystarczy na godziwe utrzymanie i pokrycie podstawowych potrzeb zgodnie z poziomem życia w danym państwie, jest punktem wyjścia do ustalenia wynagrodzenia minimalnego. Słuszne będzie również twierdzenie, że to ustalone na pewnym poziomie wynagrodzenie minimalne jest realizacją prawa do godziwego wynagrodzenia. Chociaż pojęcia wynagrodzenia godziwego i minimalnego przez swe zbliżenie znaczeniowe często bywają utożsamiane, niezbędne do przedstawienia zmieniających się przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę było ich omówienie. Do tej siatki pojęciowej odwołują się między innymi akty prawne przyjęte przez Międzynarodową Organizację Pracy będącą organizacją afiliowaną przy ONZ.

---

<sup>8</sup> Komentarz Ogólny nr 23..., pkt 7.

<sup>9</sup> Komentarz Ogólny nr 23..., pkt 7.

<sup>10</sup> A. Gadkowski [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych*, red. Z. Kędzia, A. Hernandez-Polczyńska, Warszawa 2018, art. 7.

<sup>11</sup> K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2011/12, s. 639.

### 1.3. Zagadnienie wynagrodzenia za pracę w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy została powołana do życia na mocy traktatu wersalskiego w 1919 r.<sup>12</sup> Z punktu widzenia omawianego tematu niezwykle istotny jest przepis art. 427 tegoż traktatu, w którym za szczególnie ważne dla ujednoczenia warunków pracy uznano „płacenie pracownikom zarobku, zapewniającego im poziom życia przyzwoitego podług pojęć panujących w danym kraju i w danym czasie”. Pierwszymi regulacjami międzynarodowego prawa pracy, w których określono kwestie dotyczące wynagrodzenia za pracę, były konwencje MOP. Tytułem wprowadzenia warto nadmienić, że konwencje MOP wiążą państwa członkowskie po ratyfikacji i zobowiązują do dostosowania prawa wewnętrznego tych państw do określonych w tych aktach prawnych standardów. Status prawa międzynarodowego konwencje zyskują po wymaganej liczbie ratyfikacji<sup>13</sup>. Obok konwencji podstawowymi formami działalności normatywnej MOP są zalecenia, które „wytaczają kierunki pożądanego rozwoju prawa pracy i polityki socjalnej w państwach członkowskich”<sup>14</sup>. To za pomocą wskazanych rodzajów aktów organizacja wywiera wpływ na rozwój prawa pracy i polityki socjalnej państw będących jej członkami<sup>15</sup>. Biorąc pod uwagę, że konwencje i zalecenia MOP, stanowiące źródło międzynarodowego prawa pracy, swego rodzaju międzynarodowy kodeks, wyznaczają standardy nawet wśród państw niebędących ich stroną, stąd istotne jest omówienie ich postanowień<sup>16</sup>.

Pierwszą konwencją, która dotyczy analizowanego tematu, jest przyjęta w 1928 r. Konwencja nr 26 dotycząca ustanowienia metod ustalania płac

---

<sup>12</sup> Traktat pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i skojarzonymi i Niemcami, podpisany w Wersalu 28.06.1919 r. (Dz.U. z 1920 r. Nr 35, poz. 200 ze zm.), art. 427.

<sup>13</sup> A. Gadkowski [w:] *Międzynarodowy...*, art. 7; R. Kuźniar, *Prawa...*, s. 135.

<sup>14</sup> A. Gadkowski [w:] *Międzynarodowy...*, art. 7.

<sup>15</sup> R. Kuźniar, *Prawa...*, s. 62.

<sup>16</sup> A. Gadkowski [w:] *Międzynarodowy...*, art. 7; Podobnie A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2, *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 38.

W książce omówiono kompetencje Unii Europejskiej w dziedzinie polityki społecznej, a w szczególności dotyczące wynagrodzenia za pracę. Autorka zwraca uwagę, że państwa członkowskie coraz częściej podnoszą argument dotyczący braku kompetencji Unii Europejskiej do podejmowania działań prawodawczych w tym przedmiocie. W związku z tym kompleksowo przedstawia zakres wyłączenia zagadnienia wynagrodzenia za pracę z uprawnień Unii, odwołując się do orzecznictwa TSUE oraz przepisów TUE i TFUE. Dokonuje w tym kontekście analizy przyjętych w ostatnim czasie aktów prawnych Unii Europejskiej, tj. dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych oraz dyrektywy zmieniającej dyrektywę w sprawie delegowania pracowników.

Opracowanie będzie pomocne m.in. przy:

- ustalaniu, jaki jest zakres kompetencji Unii Europejskiej w sferze wynagrodzenia za pracę;
- sporządzaniu stanowisk rządu RP w trakcie unijnego procesu ustawodawczego;
- prowadzeniu negocjacji w trakcie unijnego procesu ustawodawczego;
- przygotowywaniu aktów prawa Unii Europejskiej;
- stosowaniu europejskiego prawa pracy.

Publikacja przeznaczona jest dla sędziów oraz pracowników administracji rządowej państw członkowskich Unii Europejskiej ustalających, jaki jest zakres kompetencji Unii Europejskiej w sferze wynagrodzenia za pracę. Będzie stanowiła istotne źródło informacji dla pracowników naukowych kierunków prawo oraz europeistyka, a także dla studentów tych kierunków.

**Małgorzata Wysocka** – doktor nauk prawnych, radczyni prawna; doświadczenie zawodowe zdobywała w kancelariach prawnych, korporacjach międzynarodowych oraz w Parlamencie Europejskim; specjalizuje się w europejskim i polskim prawie pracy, prawie instytucjonalnym Unii Europejskiej oraz regulacjach dotyczących gospodarki cyfrowej (w tym w prawie ochrony danych osobowych i prawie reklamy).



9788383584515 W01P01

ISSN 1897-4392  
ISBN 978-83-8358-451-5



9 788383 584515

#### ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 199 ZŁ (W TYM 5% VAT)