

Krzysztof Walczak

**Europejskie prawo pracy
i jego wpływ
na ustawodawstwo polskie**



Projekt graficzny okładki
Dorota Zając

Opracowanie typograficzne i łamanie
Barbara Charewicz

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY
00-926 Warszawa, ul. Krucza 38/42
www.pip.gov.pl

SPIS TREŚCI

| | |
|---|----|
| Wstęp | 3 |
| 1. Charakterystyka źródeł prawa europejskiego ... | 6 |
| 2. Podstawowe zasady europejskiego prawa pracy | 10 |
| 3. Zasady zatrudniania pracowników | 14 |
| 4. Zwolnienia grupowe | 20 |
| 5. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć | 21 |
| 6. Zakaz dyskryminacji z innych przyczyn niż płeć | 24 |
| 7. Wynagrodzenia pracowników | 26 |
| 8. Czas pracy i urlopy wypoczynkowe | 29 |
| 9. Uprawnienia kobiet w ciąży i karmiących | 35 |
| 10. Uprawnienia opiekunów dzieci | 37 |
| 11. Ochrona pracy dzieci i młodocianych | 38 |
| 12. Delegowanie pracowników | 41 |
| 13. Regulacje dotyczące zbiorowego prawa pracy .. | 43 |

WSTĘP

Pojęcie europejskie prawo pracy można rozpatrywać z dwóch punktów widzenia. Zgodnie z pierwszym – szerokim ujęciem – europejskie prawo pracy to normy wydane w ramach organizacji o charakterze regionalnym działających na terenie naszego kontynentu – tzn. Unię Europejską oraz Radę Europy. Zgodnie z drugim – wąskim ujęciem – europejskie prawo pracy to normy przyjęte tylko przez Unię Europejską. W niniejszym opracowaniu przyjąłem wąskie rozumienie pojęcia europejskie prawo pracy, dlatego też skupiłem się na normach przyjętych przez Unię Europejską. Pragnę jednak zwrócić uwagę, że art. 136 Traktatu Amsterdamskiego wskazuje jednoznacznie, iż Wspólnota Europejska oraz jej Państwa Członkowskie uznają prawa socjalne zawarte w Europejskiej Karcie Społecznej Rady Europy, dlatego też w niektórych miejscach znajdują się odwołania również do tego aktu, który notabene został już ratyfikowany przez Polskę 10.6.1997 r. i opublikowany w Dzienniku Ustaw z 1999 r. Nr 6, poz. 87.

1. CHARAKTERYSTYKA ŹRÓDEŁ PRAWA EUROPEJSKIEGO

Mówiąc o systemie prawnym obowiązującym w państwach członkowskich Unii Europejskiej, musimy zdać sobie sprawę z jego dwójakiego charakteru. I tak prawo stosowane w każdym państwie, pochodzi od jego suwerennej władzy, a więc od Parlamentu, zaś reguły postępowania zawarte w uchwalonych przez niego ustawach, są następnie uszczegóławiane w aktach wydawanych przez organy administracji. Taki model obowiązywał od dawna we wszystkich „cywilizowanych” krajach i nie budził żadnych wątpliwości.

W momencie tworzenia Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali, Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej państwa sygnatariusze wyraziły zgodę na podporządkowanie się decyzjom wydawanym przez te organizacje. (Szereż na ogólne tematy związane z Unią Europejską piszę w artykułach „Główne etapy integracji” Inspektor Pracy 11/96, oraz „Główne instytucje Unii Europejskiej” Inspektor Pracy 1/97).

Wraz z postępującą unifikacją i utworzeniem Unii Europejskiej, pociągającymi za sobą wydanie ogromnej liczby przepisów prawnych, samodzielność państw w sferze legislacyjnej stawała się coraz bardziej ograniczona.

W związku z tym powstaje od razu pytanie, jaki charakter mają przepisy wydawane przez organy Unii Europejskiej i jaki wywierają one wpływ na wewnętrzny porządek prawny.

Prawa Unii Europejskiej nie można rozpatrywać wyłącznie jako zbioru porozumień międzynarodowych, ani jako części, czy uzupełnienia krajowych systemów prawnych. Wręcz przeciwnie, jest to samowystarczalny zbiór praw. Jak podają teoretycy z krajów członkowskich, nawet jeżeli prawo Unii stanowi porządek prawny, który jest niezależny od porządków prawnych Państw Członkowskich, nie należy uważać, że jeden z tych systemów został nałożony na drugi w sposób, w jaki na przykład jedna warstwa skały nakłada się na drugą. Tak sztywne rozgraniczenie tych dwóch systemów jest niemożliwe ze

względu na to, iż stosują się one do tych samych osób, które dzięki temu stają się nie tylko obywatelami swoich krajów, ale i obywatelami Unii. W rzeczywistości porządek prawny Unii i krajowe porządki prawne są wzajemnie połączone oraz wzajemnie uzależnione.

Przejdźmy teraz do krótkiego omówienia źródeł prawa w Unii Europejskiej.

Pierwotnym źródłem prawa były akty tworzące Wspólnoty, w których państwa wyraziły ogólną zgodę na ograniczenie swojej suwerenności. Należą do nich Traktaty Rzymskie, Jednolity Akt Europejski, Układ o utworzeniu Unii Europejskiej, (znany jako Traktat z Maastricht), Traktat Amsterdamski oraz ostatni – umożliwiający przyjęcie nowych kandydatów – Traktat Nicejski.

Dokumenty te można nazwać konstytucyjną bazą istnienia Unii Europejskiej, porównywalną do konstytucji poszczególnych państw.

Zawarte w „Konstytucji Organizacji” ogólne wytyczne, są „wypełniane treścią” przez regulacje wydawane przez organy Unii. Ogólnie można powiedzieć, że celem tych przepisów jest doprowadzenie do wyrównania poziomów gospodarczego i społecznego państw członkowskich, dla umożliwienia obywatelom osiągnięcia jak najlepszych warunków życia i pracy. Działania te z konieczności muszą oddziaływać na wewnętrzny porządek prawny poszczególnych państw członkowskich, jednak co należy podkreślić, wpływ ten powinien mieć miejsce tylko tam gdzie jest to niezbędne i konieczne.

System prawny Unii oparty jest bowiem na zasadzie subsydiarności, tzn. na założeniu, że tylko tam gdzie pewne regulacje muszą być stosowane jednakowo, zastępują one przepisy krajowe.

Natomiast w wypadku, gdy cel ten można osiągnąć w inny sposób, np. przez modyfikację już istniejącego ustawodawstwa – jest to preferowane.

W tym też celu zostały przekazane organom Unii różnorodne środki i mechanizmy. Najbardziej „drastyczną formułą” jest bezpo-

średnie zastąpienie regulacji krajowych przepisami Unii – ma to jednak miejsce stosunkowo rzadko. Drugim – najpopularniejszym i najczęściej wykorzystywanym sposobem, jest oddziaływanie pośrednie na ustawodawstwo krajowe. Wreszcie trzecia droga dotyczy sytuacji, gdy działalność organów Unii dotyka w konkretnych przypadkach bezpośrednich adresatów. Istnieje również czwarta sfera oddziaływania, tym razem niewiążąca, której przykładem są zalecenia. Ten rodzaj dokumentów jest najczęściej wydawany w sytuacji, gdy organy Unii nie mające upoważnienia do wiążącego regulowania jakiejś problematyki, pragną zachęcić adresatów do przyjęcia określonych reguł postępowania. (Ponieważ jednak mają one bardziej charakter deklaracyjny, dlatego nie będę się zajmował nimi szerzej).

Każdej z wyżej wskazanych sfer oddziaływania odpowiadają odpowiednie źródła prawne. W pierwszym przypadku są to rozporządzenia, w drugim – dyrektywy, zaś w trzecim decyzje.

Zgodnie z artykułem 189 Traktatu Rzymskiego, **rozporządzenia** mają charakter ogólny i obowiązujący we wszystkich elementach. Z chwilą wejścia w życie, dotyczą one bezpośrednio zarówno państw członkowskich jak i ich obywateli.

Rozporządzenia takie stają się częścią porządku prawnego każdego z państw, a w wypadku niezgodności z dotychczas obowiązującymi przepisami krajowymi, powodują ich automatyczne unieważnienie.

W związku z tym mogą one być bezpośrednią podstawą do dochodzenia roszczeń przed organami wymiaru sprawiedliwości. Ten rodzaj dokumentów jest wydawany stosunkowo rzadko, bowiem państwa mimo ogólnych deklaracji politycznych, niezbyt chętnie godzą się na zupełne zrzeczenie się swoich kompetencji ustawodawczych.

Dlatego też głównym instrumentem działalności legislacyjnej Unii są **dyrektywy**.

Ich celem jest pogodzenie konieczności ujednoczenia ustawodawstw państw członkowskich z zachowaniem różnorodności krajowych tradycji, instytucji i mechanizmów prawnych.

Zadaniem dyrektyw nie jest uniformizacja ustawodawstw (jak ma to miejsce w wypadku rozporządzeń), ale ich harmonizacja, poprzez zniesienie podstawowych sprzeczności i ustalenie jednolitych zasad ogólnych. Tak jak rozporządzenia są skierowane bezpośrednio do państw i obywateli, tak dyrektywy wiążą tylko państwa i to w zakresie nakreślonych w nich celów. Pozostawiają one jednak władzom krajowym wybór formy i metody ich osiągnięcia, zgodny z miejscowymi warunkami. Dlatego też państwa nie są zmuszone do bezpośredniego stosowania konkretnego dokumentu „płynącego z Brukseli”, co jest bardzo niepopularne w społeczeństwach, ale wydają własne przepisy. Muszą one odpowiadać pewnym zasadom, niemniej pochodzą od suwerennego organu danego państwa (czasami wystarczy tylko drobna zmiana w obowiązujących przepisach krajowych). Ten psychologiczny efekt jest niezwykle doniosły i przynosi bardzo dobre efekty, dając państwom stałe poczucie samodzielności.

Oczywiście państwa nie mają w zakresie wydawania takich aktów zupełnej swobody, bowiem ocena czy dane regulacje są zgodne z przepisami Unii Europejskiej pozostaje w gestii samej Organizacji. Generalną zasadą jest, żeby tak wydane przepisy określały prawa i obowiązki wynikające z dyrektywy w sposób wystarczająco jasny i przejrzysty, tak aby obywatel mógł dochodzić przed sądem wynikających z nich praw.

W tym miejscu pragnę jeszcze raz z całą mocą podkreślić, że prawa i obowiązki dla obywateli wynikają nie bezpośrednio z dyrektywy, ale z aktów wydanych na jej podstawie przez organy danego państwa.

To rozróżnienie nie ma dla obywatela większego znaczenia, w wypadku gdy państwa wypełniają zalecenia zawarte w dyrektywach. Sytuacja staje się skomplikowana, gdy państwo nie chce wprowadzać w życie postanowień tych dokumentów. Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził w związku z tym, że nie można tolerować takiej niezgodności i dlatego dał obywatelom prawo, aby w takich wypadkach bezpośrednio odwoływali się do sądów krajowych. Pogląd taki jest kontestowany przez Trybunały Konstytucyjne państw członkowskich, w tym zwłaszcza Niemiec i Francji.

Trzecią kategorią źródeł praw wydawanych przez organy Unii Europejskiej są **indywidualne decyzje** w stosunku do poszczególnych państw, przedsiębiorstw lub osób prywatnych. Tutaj również można posłużyć się analogią z sytuacją krajową, gdzie ustawodawstwo może być stosowane przez władze w konkretnych wypadkach za pomocą decyzji administracyjnych. W systemie prawnym Unii Europejskiej ta funkcja jest wypełniana przez indywidualne decyzje. Organ Unii może nakazać państwu lub jednostce wykonanie lub powstrzymanie się od działania, może im nadać prawo lub nałożyć obowiązek. Oczywiście organy Unii nie mają tutaj zupełnej dowolności, lecz mogą działać tylko tak jak krajowe organy administracji, w ramach przyznanych im uprawnień.

2. PODSTAWOWE ZASADY EUROPEJSKIEGO PRAWA PRACY

Gdy spoglądamy na Unię Europejską i jej działalność legislacyjną można bez trudu zauważyć, że skupia się ona wokół problematyki gospodarczej, podczas gdy sprawy socjalne zostały pozostawione jeżeli nie na marginesie, to w każdym razie na dość odległym miejscu. Co prawda przyjęty w 1957 r. **Traktat Rzymski** w artykule 2 Wstępu wskazującym na cele Organizacji wymienia dążenie do zapewnienia wysokiego poziomu zatrudnienia i opieki społecznej oraz podnoszenie stopy życiowej i jakości życia, zaś artykuły 117-123 mówią o konieczności prowadzenia właściwej polityki społecznej, tym niemniej w praktyce większość działań podejmowanych w tej materii miała w głównej mierze na celu jedynie umożliwienie właściwej realizacji integracji ekonomicznej.

W momencie, gdy integracja ekonomiczna Europy zaczęła przybierać coraz bardziej widoczny kształt okazało się, że brak równomiernego zainteresowania tzw. wymiarem społecznym *social dimension* może zagrozić funkcjonowaniu jednolitego rynku. Przyczyna tego była bardzo prozaiczna, przeciętni obywatele Państw Członkowskich będący pracownikami nie widzieli, poza szczytnymi deklaracjami stworzenia „wspólnego europejskiego domu” bezpośrednich

korzyści dla siebie. Dlatego też podjęto próbę szerszego spojrzenia na problematykę społeczną, czego wyrazem było oprócz wydania szeregu dyrektyw szczegółowych, kompleksowych dokumentów obejmujących całość problematyki społecznej, jakim była przyjęta w 1989 r. w Strasburgu **Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników** (zwana dalej WKPPSP), a także **Protokół Społeczny do Układu z Maastricht**.

Zarówno Unia Europejska jak i Rada Europy stworzyły w swoich dokumentach **katalog podstawowych zasad prawa pracy**, które powinny być respektowane przez wszystkie Państwa Członkowskie, a więc muszą być zagwarantowane w polskim ustawodawstwie pracy po wstąpieniu naszego kraju do tej Organizacji.

W przypadku Unii Europejskiej katalog taki zawarty jest we WKPPSP, a także w Kacie Podstawowych Praw Obywateli Unii Europejskiej zaś w przypadku Rady Europy w EKS. Do zasad tych zaliczono:

- **Prawo do zatrudnienia** (prawo to określa, że wszystkim obywatelom Unii powinna być zapewniona możliwość swobodnego wyboru i wykonywania zawodu oraz dostępu do bezpłatnego korzystania z publicznego pośrednictwa pracy).
- **Prawo do wynagrodzenia** (prawo to gwarantuje pracownikom uzyskiwanie sprawiedliwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę). W szczególności mówi się tutaj o stworzeniu instytucji bazowej płacy godzinowej. Wypłata wynagrodzenia może być wstrzymana, wynagrodzenie może być zajęte lub odstąpione zgodnie z postanowieniami ustawodawstwa krajowego. Jednakże nawet w takich sytuacjach, Karta wskazuje, że należy pracownikowi zagwarantować uzyskanie środków koniecznych dla utrzymania siebie i rodziny.
- **Poprawę warunków pracy i życia** (zgodnie z tym prawem Państwa Członkowskie powinny dążyć do wyrównania warunków życia i pracy przy jednoczesnym podnoszeniu ich na wyższy poziom, w szczególności, jeżeli chodzi o organizację pracy czy formy zatrudnienia inne niż umowy na czas nieokreślony).
- **Prawo do przerw w pracy** (każdemu pracownikowi Unii należy zagwarantować cotygodniowy odpoczynek oraz coroczny płatny urlop, którego długość powinna być stopniowo wyrówny-

wana, przy jednoczesnym podnoszeniu na wyższy poziom, zgodnie z praktyką krajową).

- **Ochronę socjalną** (prawo to ma na celu zapewnienie wszystkim obywatelom Unii, bez względu na ich status oraz wielkość przedsiębiorstwa w którym pracują możliwości korzystania z odpowiedniego poziomu świadczeń z ubezpieczenia społecznego).
- **Swobodę zrzeszania się** (prawo to zapewnia wszystkim pracodawcom i pracownikom Unii Europejskiej swobodę tworzenia i przystępowania do organizacji zawodowych, dla ochrony interesów ekonomicznych i socjalnych. Prawo to zapewnia również negatywną wolność, tzn. prawo do nieprzystępowania do takich organizacji bez ponoszenia jakichkolwiek konsekwencji osobistych i zawodowych).
- **Swobodę prowadzenia rokowań zbiorowych i sporów zbiorowych** (prawo to gwarantuje możliwość prowadzenia negocjacji zbiorowych i zawierania układów zbiorowych, a w przypadku nie-dojścia do porozumienia również prowadzenia szczególnych działań np. strajków – te ostatnie jednak z zastrzeżeniem zobowiązań wynikających z przepisów krajowych i układów zbiorowych).
- **Szkolenie zawodowe** (każdy pracownik Unii Europejskiej musi mieć zagwarantowany dostęp do szkolenia zawodowego i możliwość korzystania z niego w okresie pracy zawodowej. Warunki dostępu do szkolenia nie mogą doprowadzić do dyskryminacji ze względu na obywatelstwo).
- **Równe traktowanie kobiet i mężczyzn** (państwa członkowskie powinny zapewnić jednakowe traktowanie i możliwości dla mężczyzn i kobiet. W tym celu powinno się wzmocnić, wszędzie tam gdzie jest to konieczne, działania zmierzające do wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet, a w szczególności w dziedzinie dostępu do zatrudnienia, wynagrodzenia, warunków pracy, ochrony socjalnej, kształcenia, szkolenia zawodowego i przebiegu kariery zawodowej. Wszystkie te działania powinny umożliwić mężczyznom i kobietom godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych).
- **Informowanie, konsultowanie, współudział pracowników** (wskazane tutaj działania powinny być realizowane szczególnie w następujących wypadkach:

- a) kiedy są wprowadzane w przedsiębiorstwie zmiany technologiczne, dotyczące warunków i organizacji pracy, mające istotny wpływ na pracowników;
 - b) w związku z działaniami restrukturyzacyjnymi lub w przypadku połączenia przedsiębiorstw, mających wpływ na zatrudnienia pracowników;
 - c) w przypadku zwolnień grupowych;
 - d) kiedy pracownicy, w szczególności zatrudnieni w strefie przygranicznej, są dotknięci polityką w dziedzinie zatrudnienia, prowadzoną przez przedsiębiorstwo, w którym są zatrudnieni)
- **Ochronę zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy** (każdy pracownik powinien mieć zapewnione zadawalające warunki ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Przy podejmowaniu odpowiednich działań należy szczególnie uwzględnić konieczność szkolenia, informowania, konsultowania i równoprawnego uczestnictwa pracowników w ocenianiu występujących zagrożeń oraz działań podejmowanych na rzecz ich eliminowania lub ograniczania).
 - **Ochronę dzieci i młodocianych** (nie naruszając uregulowań bardziej korzystnych dla młodocianych, szczególnie tych, które zapewniają przygotowanie do pracy poprzez szkolenie zawodowe i ograniczają pracę młodocianych do pewnych lekkich prac, Karta przyjmuje, że minimalny wiek dopuszczania do pracy nie może być niższy od wieku w którym wygasł obowiązek szkolny; w żadnym zaś przypadku nie może być niższy od 15 lat. Osoby te muszą być traktowane w specjalny sposób określony w przepisach krajowych).

Z drugiej strony Protokół w Sprawie Polityki Socjalnej przyjęty 7.2.1992 r. wraz z Traktatem z Maastricht wyłączył z obszaru zainteresowania prawa europejskiego, ze względu na niemożliwość ustalenia jednolitych standardów, następujące kwestie:

- wynagrodzenie za pracę,
- prawo zrzeszania się,
- prawo do strajku,
- prawo do lokautu.

Część ze wskazanych wyżej zasad znalazła również swoje odzwierciedlenie w **Karcie Podstawowych Praw Unii Europejskiej**, która stanowi jakby przygotowanie do przyjęcia Konstytucji Europejskiej. Dokument ten wymienia:

- zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej. Ograniczenie to nie obejmuje jednak pracy wykonywanej podczas: pozbawienia wolności, służby wojskowej i zastępczej, oraz stanów nadzwyczajnych lub klęsk zagrażających życiu lub dobru społeczeństwa. Ponadto wyłączone z zakazu zostały prace oraz świadczenia stanowiące część zwykłych obowiązków obywatelskich.
- wolność tworzenia i przystępowania do związków zawodowych,
- wolność wyboru zawodu i prawo do zatrudnienia,
- zakaz dyskryminacji,
- równość mężczyzn i kobiet zwłaszcza w zatrudnieniu, wykonywaniu pracy i wynagrodzeniu,
- prawo pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie,
- prawo do rokowań i działań zbiorowych,
- prawo dostępu do służb zatrudnienia,
- ochronę w razie nieuzasadnionego zwolnienia z pracy,
- sprawiedliwe i godne warunki pracy,
- zakaz pracy dzieci i ochronę młodocianych w miejscu pracy,
- zapewnienie warunków umożliwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym,
- prawo do zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej.

3. ZASADY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW

Uregulowanie zasad zatrudniania pracowników generalnie porównano do wyłącznej gestii państw członkowskich Wspólnoty, o czym świadczy jednoznacznie pkt 9 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników: „Warunki zatrudnienia każdego pracownika Wspólnoty Europejskiej będą określone

w ustawodawstwie, na mocy układów zbiorowych lub w umowie o pracę, zgodnie z warunkami właściwymi dla każdego kraju”.

Mimo tej ogólnej deklaracji przyjęto kilka dyrektyw, które mają bezpośredni związek z tą problematyką.

Przede wszystkim należy tu wskazać **dyrektywę 91/533 z 14.10. 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy**. Do informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi zaliczono:

- oznaczenie stron stosunku pracy,
- oznaczenie miejsca wykonywania pracy,
- oznaczenie:
 - a) stanowiska czy też charakteru pracy
 - b) zakresu czynności lub
 - c) opisu rodzaju umówionej pracy,
- datę wejścia w życie umowy o pracę lub nawiązania stosunku pracy,
- w przypadku umów o pracę o charakterze czasowym – przewidywany okres trwania pracy,
- wymiar urlopu wypoczynkowego (wystarczy odesłać do stosownych przepisów prawnych np. ustawa),
- okres wypowiedzenia umowy o pracę (wystarczy odesłać do stosownych przepisów prawnych np. ustawa),
- początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe wynagrodzenia i częstotliwość wypłaty wynagrodzeń (wystarczy odesłać do stosownych przepisów prawnych np. ustawa),
- długość dnia lub tygodnia pracy (wystarczy odesłać do stosownych przepisów prawnych np. ustawa),
- tam, gdzie jest to właściwe – informacje o układach zbiorowych pracy obowiązujących u pracodawcy.

Wskazane wyżej informacje należy przekazać pracownikowi na piśmie, nie później niż w ciągu dwóch miesięcy od chwili zatrudnienia.

Również zmiana warunków pracy musi być dokonywana w formie pisemnej i przekazana pracownikom w możliwie najkrótszym czasie, ale nie później niż w ciągu miesiąca od wejścia w życie tych zmian.

Jednakże obowiązek ten jest wyłączony w przypadku zmiany przepisów prawnych (w tym układów zbiorowych pracy).

Zatem w celu dostosowania uregulowań krajowych do standardów europejskich, należy rozszerzyć katalog informacji, które pracodawca będzie przekazywał pracownikowi w momencie zatrudnienia. Chodzi tutaj w szczególności o wskazanie:

- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- długości dnia lub tygodnia pracy,
- informacji dotyczących obowiązującego układu zbiorowego pracy.

Dyrektywa zawiera również zakres informacji, jakich pracodawca musi udzielić pracownikowi skierowanemu do pracy w innym państwie członkowskim Unii.

Postanowienie to zostało wdrożone do polskiego ustawodawstwa przez wprowadzenie do Kodeksu pracy ustawą z 24.8. 2001 r. (Dz. U. Nr 128, poz. 1405) nowych zapisów art. 29 par 1 (1) oraz par. 1 (2).

Kolejnym aktem z zakresu zasad zatrudniania jest **dyrektywa 2001/23 z 12.3. 2001 r. w sprawie dostosowania praw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw lub ich części**. Zgodnie z tą dyrektywą, prawa i obowiązki pracodawcy przekazującego, wynikające z umowy o pracę lub ze stosunków pracy istniejące w dniu przejścia, zostają w następstwie transferu przeniesione na nowego pracodawcę. Nowy pracodawca jest zobowiązany do dalszego stosowania warunków określonych w układach zbiorowych pracy, aż do czasu ich rozwiązania, wygaśnięcia, lub wejścia w życie bądź zastosowania innego układu. Okres stosowania tych warunków może zostać ograniczony, ale nie krócej, niż do roku. Zasada ta została wprowadzona do art. 241 (8) polskiego Kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 9.11. 2000 r. (Dz. U. Nr 107, poz. 1127).

Dyrektywa uznaje jako zasadę, że zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed dniem przejścia części zakładu przez innego pracodawcę przechodzą na nowego pracodawcę, jed-

nakże ustawodawca krajowy może przewidzieć solidarną odpowiedzialność obu pracodawców.

Sam fakt zmiany pracodawcy nie może stanowić podstawy do zwolnienia pracowników z pracy. Powyższa zasada nie obowiązuje, gdy pracodawca może uzasadnić zwolnienie przyczynami ekonomicznymi, technicznymi lub organizacyjnymi, z powodu których nastąpiła restrukturyzacja zatrudnienia. W takim jednak przypadku uznaje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z winy pracodawcy.

Kwestia zmiany pracodawcy i jej wpływu na zasady zatrudniania pracowników została uregulowana w art. 23 (1) naszego Kodeksu pracy i jest generalnie zgodna z tą dyrektywą. Niemniej **występują również pewne rozbieżności.**

Po pierwsze, brak jest w polskich przepisach jednoznacznego zakazu rozwiązania stosunku pracy w przypadku transferu przedsiębiorstw, a jeżeli miałyby ono miejsce z przyczyn ekonomicznych – iż należy je uznać za wynikające z winy pracodawcy.

Po drugie, zakres informacji, jakie obydwaj pracodawcy powinni przekazać przejmowanym pracownikom jest – zgodnie z dyrektywą – znacznie szerszy, niż wynika to z polskich unormowań. Wymienia się w nich:

- termin przejęcia (jeżeli został już ustalony) lub proponowany termin przejęcia (gdy decyzja jeszcze nie zapadła),
- przyczyny uzasadniające przejęcie,
- prawne, ekonomiczne i społeczne następstwa przejęcia dla pracowników,
- wszelkie zamierzone działania względem pracowników.

Ponadto informacje te powinny zostać przekazane przedstawicielstwu pracowników. Jeżeli którykolwiek z pracodawców rozważa w związku z transferem podjęcie działań mających wpływ na zatrudnienie pracowników, obowiązany jest do przeprowadzenia w stosownym czasie konsultacji z ich przedstawicielami w celu osiągnięcia porozumienia.

Zasada ta została wdrożona tylko częściowo w polskich przepisach, na mocy dokonanej 24.8.2001 r. nowelizacji ustawy z 23.5.1991

o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 128, poz. 1405), która wprowadziła do tej ustawy art. 26 (1). Tak więc wskazany w dyrektywie obowiązek współpracy z przedstawicielami pracowników istnieje w zakładach, w których działają związki zawodowe. Nie znajduje jednak zastosowania u pracodawców, u których nie działają takie organizacje.

Następnym aktem związanym z problematyką zatrudnienia jest **dyrektywa 99/70 z 28.6.1999 r., dotycząca Porozumienia Ramowego w sprawie pracowników zatrudnionych na czas określony**. W Preambule do dyrektywy wskazuje się wręcz, że umowa na czas nieokreślony powinna stanowić główną podstawę współpracy między pracodawcą a pracownikiem.

Co więcej ustawodawca krajowy został zobowiązany do zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie umów czasowych (na czas określony, na czas wykonania określonej pracy) przez wyeliminowanie wszelkich form ich dyskryminacji w stosunku do osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

(Nie dotyczy to jednak pracowników zatrudnionych na czas określony za pośrednictwem agencji pracy czasowej).

W celu zapobieżenia nadużywania stosowania umów na czas określony należy wprowadzić do ustawodawstwa krajowego zapisy zapewniające co najmniej jeden z poniższych warunków:

- tylko obiektywne przesłanki mogą usprawiedliwiać ponowne zawieranie umów okresowych między tymi samymi stronami,
- wprowadza się maksymalną ilość następujących po sobie umów na czas określony,
- wprowadza się maksymalną długość zawieranych po sobie umów na czas określony.

Jeżeli chodzi o zobowiązania w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas określony, to pracodawca powinien:

- informować ich, w sposób ogólnie dostępny, o wolnych miejscach pracy w firmie,
- umożliwić im dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- uwzględniać tych pracowników przy obliczaniu liczby zatrudnionych osób, od której zależy utworzenie organów przedstawicielskich załogi.

Zatem dyrektywa ta, zwłaszcza po nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej 26.7.2002 r., a wskazującej na możliwość – w związku z uelastycznieniem rynku pracy – nieograniczonego zawierania umów o pracę, **nie jest wprowadzona do polskiego ustawodawstwa**. Stąd też w przepisach przejściowych do tej nowelizacji wskazuje się, że będzie ona obowiązywać tylko do momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej.

Ostatnią dziedziną związaną z zasadami zatrudnienia pracowników, która stała się przedmiotem prawa europejskiego, są zasady korzystania przez pracodawców z pracowników zatrudnionych przez agencje pracy czasowej. Obecnie obowiązuje w Unii Europejskiej tylko **dyrektywa nr 91/383 z 25.6. 1991 r. uzupełniająca środki zachęcające do poprawy sytuacji w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy opartym na umowie na czas określony lub w tymczasowym stosunku pracy**. Wymaga ona stosowania do pracowników tymczasowych ochrony prawnej w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy na takim samym poziomie, jaki jest gwarantowany innym pracownikom przedsiębiorstwa użytkownika. Zakres tej regulacji jest jednak bardzo wąski dlatego też przed ponad sześciu laty partnerzy społeczni rozpoczęli negocjacje na poziomie Unii Europejskiej mające na celu szersze uregulowanie zasad działania agencji pracy czasowej. Istniejące jednak różnice zdań uniemożliwiły zawarcie stosownego porozumienia. Dlatego też **dnia 21.3.2002 r. Komisja przedstawiła projekt dyrektywy**, który obecnie jest przedmiotem dalszych prac legislacyjnych. Tematyka ta jest również w Polsce przedmiotem zainteresowań ustawodawcy, który w projekcie ustawy o pracy tymczasowej przewiduje wdrożenie postanowień tej dyrektywy.

4. ZWOLNIENIA GRUPOWE

Problematyka zwolnień grupowych, uregulowana została w **dyrektywie 98/59 z dnia 20.7. 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych**. Wspominana o niej także pkt. 18 WKPPSP.

Dyrektywa w paragrafie 1 art. 1 uznaje za zwolnienie grupowe, zwolnienie dokonane przez pracodawcę z jednej lub kilku przyczyn nie związanych z poszczególnymi pracownikami, jeżeli zgodnie z wyborem Państw Członkowskich, liczba zwalnianych wynosi albo w okresie 30 dni – przynajmniej 10 osób w przedsiębiorstwach zatrudniających normalnie więcej niż 20 a mniej niż 100 pracowników;

- przynajmniej 10% pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających normalnie przynajmniej 100 ale nie więcej niż 300 pracowników;
- przynajmniej 30 osób w przedsiębiorstwach zatrudniających normalnie 300 i więcej pracowników;

lub w okresie 90 dni, przynajmniej 20 osób, bez względu na liczbę pracowników zatrudnianych normalnie w danych przedsiębiorstwach.

(Dyrektywa zawiera również listę przypadków, w których jej stosowanie może zostać wyłączone).

Pracodawca, który zamierza dokonać zwolnienia grupowego powinien rozpocząć konsultacje z przedstawicielami pracowników dostarczając im niezbędnych informacji. Konsultacje takie mają na celu ustalenie sposobów i środków uniknięcia zwolnień, gdy jest to niemożliwe zmniejszenia liczby dotkniętych nim osób oraz łagodzenia ich skutków.

Oprócz ww. konsultacji pracodawca jest zobowiązany do poinformowania o zamiarze zwolnień oraz podjętych w celu ich przeciw-

działania środkach właściwe władze państwowe. W zawiadomieniu tym należy podać informacje o przyczynach dokonywanych zwolnień, liczbie pracowników, którzy mają być zwolnieni, liczbie pracowników pracujących a także okresie w którym zwolnienia mają być przeprowadzone. Informacja ta musi być podana na co najmniej 30 dni przed planowaną datą zwolnień. Dyrektywa zobowiązuje stosowne władze aby czas ten wykorzystały na poszukiwanie rozwiązania problemów wynikających ze zwolnienia grupowego. Gdyby jednak problemy wynikłe z planowanych zwolnień nie mogły być rozwiązane w czasie tego początkowego okresu, właściwa władza, może przedłużyć ten okres do 60 dni.

Dyrektywa ta została wdrożona do polskiego ustawodawstwa pracy na mocy ustawy z 13.3. 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która wejdzie w życie 1.1.2004 r.

5. ZAKAZ DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Zgodnie z artykułem 119 Traktatu Rzymskiego, kobiety i mężczyźni mają zagwarantowane równe wynagrodzenie za jednakową pracę. Równość płacy bez dyskryminacji oznacza, że:

- wynagrodzenie za pracę w systemie akordowym będzie ustalone na podstawie jednakowej jednostki rozliczeniowej,
- wynagrodzenie za czas pracy będzie jednakowe na tym samym stanowisku pracy.

Uzupełnienie tej deklaracji zostało dokonane **10.2.1975 r. dyrektywą 75/117, dotyczącą zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do stosowania zasady równej płacy dla mężczyzn i kobiet.** Dyrektywa ta dotyczy zakazu dyskryminacji w wynagrodzeniu zarówno bezpośredniej – co nie wzbudzało większych wątpliwości – jak również pośredniej. Ta druga występuje wówczas, gdy reguły stosowane wspólnie wobec kobiet

i mężczyzn w rzeczywistości faworyzują pracowników jednej płci. Sprawy związane z tym rodzajem dyskryminacji są szczególnie trudne do rozstrzygnięcia, o czym świadczy przykładowo orzeczenie Bilka Kaufhaus (170/84), w którym stwierdzono, że pracodawca naruszył art. 119 Traktatu Rzymskiego przez wyłączenie pracowników w niepełnym wymiarze czasu z zawodowych systemów emerytalnych, gdyż dotyczyło ono w znacznie większym stopniu kobiet niż mężczyzn. Trybunał również stwierdził, że takie działanie nie byłoby uznane za dyskryminujące, gdyby pracodawca udowodnił, że wyłączenia uzasadnione były wyłącznie obiektywnymi przesłankami, nie mającymi nic wspólnego z płcią pracowników.

Drugim dokumentem związanym z niedyskryminacją jest wydana **9.2.1976 r. dyrektywa 76/207, dotycząca wprowadzania w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w kwestiach dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansowania oraz warunków pracy.** (Została ona znowelizowana na mocy dyrektywy 2002/73 z 23.9.2002 r., którą Państwa Członkowskie powinny wdrożyć do 5.10.2005 r. Nowelizacja ta rozszerza pojęcie dyskryminacji o zakaz molestowania seksualnego).

Artykuły 1 i 2 (1) dyrektywy 76/207 definiują zakres obowiązującego zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet i stanowią, że „zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja na gruncie płci, zarówno bezpośrednia jak i pośrednia, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia, do szkolenia zawodowego, możliwość awansowania oraz jeżeli chodzi o warunki pracy”. Artykuł 2 (2) określa, że dyrektywa nie wyklucza prawa państwa członkowskiego do wyłączenia z jej stosowania tych zajęć zawodowych, w których „ze względu na naturę lub kontekst, w jakim są wykonywane, płeć pracownika stanowi czynnik decydujący”.

W celu realizacji zasady równego traktowania, dyrektywa wskazuje dwa rodzaje obowiązków państw członkowskich. Zgodnie z artykułami 3, 4 i 5, od państw członkowskich wymaga się wprowadzenia zakazu jakichkolwiek form dyskryminacji zarówno w ustawodawstwie krajowym, jak i praktyce administracyjnej, oraz zastosowania niezbędnych mechanizmów ustawowych, zapewniających przestrzegania tej zasady w układach zbiorowych oraz w indywidualnych umowach o pracę. Zaś artykuł 6 zobowiązuje państwa człon-

kowskie do wprowadzenia do krajowych systemów prawnych niezbędnych uregulowań, które umożliwią wszystkim osobom uznającym, że naruszono wobec nich zasadę równości, odwołanie się do niezależnego sądu.

Jak wspomniano wyżej, artykuł 2 (2) dyrektywy stanowi o zajęciach zawodowych, a w opinii Trybunału pojęcie to należy definiować bardzo ściśle. Oznacza to, że państwo członkowskie nie może zakazać kobiecie wykonywania pewnej pracy tylko dlatego, że jakieś działania związane z tą pracą mogą być prawnie zarezerwowane dla mężczyzn. Europejski Trybunał Sprawiedliwości w sprawie *Johnson v Royal Ulster Constabulary* (222/84) stwierdził, że fakt, iż względy bezpieczeństwa decydują o tym, że tylko policjanci płci męskiej noszą broń palną, nie usprawiedliwia uniemożliwienia kobietom pracy w policji. Tak więc umowa Pani Johnson z Royal Ulster Constabulary powinna być przedłużona, jeżeli tylko jest praktycznie możliwe przekazanie jej wykonywania obowiązków, które nie wymagają używania broni palnej.

Uzupełnieniem wyżej omówionych unormowań jest **dyrektywa 97/80 z 15.12. 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć**. Dokument ten w art. 4 zobowiązuje Państwa Członkowskie, aby przedsięwzięły konieczne środki w celu zapewnienia, że – w przypadku osób, które uważają się za pokrzywdzone na skutek niezastosowania wobec nich zasady równego traktowania i wykażą przed sądem lub innym właściwym organem, iż zaistniały fakty, na podstawie których można domniemywać dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią – ciężar przeprowadzenia dowodu, iż naruszenie zasady równego traktowania nie miało miejsca, spoczywa na pozwanym.

Wskazane wyżej dyrektywy zostały wprowadzone do polskiego ustawodawstwa na mocy ustawy z 24.08. 2001 r. nowelizującej Kodeks pracy (Dz. U. Nr 128, poz. 1405), która dodała do działu I Kodeksu pracy rozdział II a zatytułowany Równe traktowanie kobiet i mężczyzn.

6. ZAKAZ DYSKRYMINACJI Z INNYCH PRZYCZYŃ NIŻ PŁEĆ

Unia Europejska, zobowiązała państwa członkowskie – we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników – do zwalczania każdej formy dyskryminacji. W tym też celu przyjęto w 2000 r. dwie dyrektywy, których obowiązek wdrożenia przewidziano na 2003 r.:

- dyrektywę Nr 2000/43 z 29.6.2000 r. w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, oraz
- dyrektywę Nr 2000/78 z 27.11. 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu.

Preambuła do dyrektywy 2000/43 wskazuje, że w celu zapewnienia rozwoju społeczeństw demokratycznych i tolerancyjnych, poszczególne działania dotyczące zwalczania dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne powinny wykraczać poza zapewnienie dostępu do zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek.

Powyższe działania powinny obejmować takie obszary, jak edukacja, ochrona socjalna, włączając w to ubezpieczenie społeczne i opiekę zdrowotną, świadczenia socjalne oraz dostęp do dóbr i usług, jak i świadczenie dóbr i usług. Jednakże w wyjątkowych przypadkach dopuszczalne jest różne traktowanie, gdy cechy związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym stanowią istotny i determinujący wymóg zawodowy, pod warunkiem istnienia uzasadnionego celu i zakresu tego wymogu.

Dyrektywa 2000/43 wyróżnia dwa rodzaje dyskryminacji: bezpośrednią i pośrednią. **Dyskryminacja bezpośrednia** ma miejsce wówczas, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, dana osoba traktowana jest mniej korzystnie niż inna osoba znajdująca się lub mogąca się znaleźć w porównywalnej sytuacji. Do **dyskryminacji pośredniej** dochodzi wtedy, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka przyczynia się do stworze-

nia szczególnie niekorzystnej sytuacji osób o danym pochodzeniu rasowym lub etnicznym w porównaniu z innymi osobami, chyba że to postanowienie, kryterium lub praktyka znajduje obiektywne uzasadnienie w postaci udowodnionego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne. Pod pojęciem dyskryminacji uznaje się również molestowanie.

Zakaz dyskryminacji dotyczy:

- warunków dostępu do zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek,
- zasad awansowania,
- dostępu do poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia zawodowego oraz przekwalifikowywania,
- zasad zatrudnienia, w tym warunków rozwiązywania stosunków pracy i wynagradzania,
- członkostwa w organizacjach pracodawców i pracowników, w tym korzyści ze strony tych organizacji,
- ochrony socjalnej, z uwzględnieniem ubezpieczenia społecznego oraz ochrony zdrowotnej,
- świadczeń socjalnych,
- dostępu do edukacji.

Państwa członkowskie UE zostały zobowiązane także do wprowadzenia odpowiednich procedur sądowych, administracyjnych a także koncyliacyjnych, które umożliwiłyby dochodzenie swoich praw przez osoby, które uważają się za pokrzywdzone z powodu nieprzestrzegania zasady równego traktowania.

Podobnie jak w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć ciężar dowodu, że nie zaistniała dyskryminacja został przeniesiony na pracodawcę.

W dyrektywie 2000/78 wprowadzono natomiast zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub wiarę, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Stwierdza się w niej jednak, że dokument ten nie narusza prawa kościołów i organizacji niewyznaniowych do ustalania wewnętrznych reguł związanych z zatrudnieniem.

Nie stanowi dyskryminacji różne traktowanie osób, gdy ze względu na szczególny rodzaj zawodów lub warunki ich wykonywania, pewne cechy stanowią istotne i determinujące wymagania zawodowe, pod warunkiem, że cel jest uzasadniony.

W przypadku osób niepełnosprawnych pracodawcy powinni zastosować odpowiednie środki, konieczne w danej sytuacji, aby umożliwić im dostęp do zatrudnienia, wykonywania pracy, awansowania, szkolenia, chyba że nakładałyby nieproporcjonalnie duże obciążenia na pracodawcę. Nie będą one uznane za nieproporcjonalne, jeżeli zostaną wystarczająco zrekompensovane środkami stosowanymi w ramach polityki państwowej, której celem jest udzielenie pomocy osobom niepełnosprawnym.

Różne traktowanie ze względu na wiek nie będzie uważane za dyskryminujące, jeżeli zostanie obiektywnie i rozsądnie usprawiedliwione uzasadnionym celem, z uwzględnieniem polityki zatrudnienia, sytuacji na rynku pracy i szkoleń zawodowych, gdy środki służące osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.

Problematyka zakazu dyskryminacji z innych powodów niż płeć nie została dotychczas uregulowana w naszym kraju. Dlatego też w przesłanym do Sejmu 25.11. 2002 r. projekcie nowelizacji Kodeksu pracy, znalazły się propozycje stosownych rozwiązań.

7. WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW

Zgodnie z art. 118 ust. 6 Traktatu Amsterdamskiego z 2.10.1997 r., z zakresu kompetencji Unii Europejskiej wyłączono problematykę wynagrodzeń pracowników. Nie oznacza to jednak, że pewne jej elementy nie zostały uregulowane w szczegółowych dokumentach tej organizacji. I tak Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników zawiera zapis, iż pracownikom należy zapewnić prawo do wynagrodzenia. Zgodnie z tym uprawnieniem, muszą oni

mieć gwarancję uzyskiwania sprawiedliwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Pojęcie sprawiedliwego wynagrodzenia należy ściśle połączyć z pojęciem godziwego wynagrodzenia, które stało się tematem szczegółowych badań empirycznych w wielu krajach Europy Zachodniej.

Na podstawie tych badań ustalono, że godziwe wynagrodzenie powinno zapewnić godziwy poziom życia zarówno pracownikowi jak i członkom jego rodziny, a więc ma charakter płacy rodzinnej a nie indywidualnej. Jeżeli zaś chodzi o jego wysokość to wynosić ono powinno ok. 66% przeciętnego wynagrodzenia, ustalonego dla celów statystycznych.

Ograniczenie się w ustawodawstwie unijnym do tak minimalnego uregulowania kwestii wynagrodzeń wynikało z bardzo praktycznych przesłanek. Stwierdzono, że – z uwagi na różny etap rozwoju poszczególnych państw członkowskich, a w ślad za tym bardzo zróżnicowane poziomy wynagrodzeń – niemożliwe jest wprowadzenie jednolitych standardów w tym zakresie w całej Unii Europejskiej. Niemniej niektóre aspekty wynagradzania pracowników za pracę zostały w szczególony sposób unormowane w przepisach wewnętrznych tej organizacji. Pierwszym takim aktem jest omówiona wyżej dyrektywa 75/117 z 10.2.1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równego wynagradzania pracujących kobiet i mężczyzn.

Drugą kwestią jest **ochrona roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy, o której stanowi dyrektywa 80/987 z 20.10.1980 r.** (Dokument ten został bardzo szeroko znowelizowany na mocy dyrektywy z 23.9. 2002 r. Jednakże Państwa Członkowskie muszą dostosować się do jej postanowień dopiero w trzy lata od opublikowania jej tekstu, a więc do 8.10.2005 r., dlatego też w niniejszym opracowaniu zostaną omówione zasady obowiązujące obecnie).

Zgodnie z dyrektywą niewypłacalność zachodzi wtedy, gdy:

- złożono wniosek o wszczęcie postępowania dotyczącego majątku pracodawcy w przypadku jego niewypłacalności oraz właściwa władza podjęła decyzję o wszczęciu postępowania lub

- właściwa władza stwierdziła ostateczne zamknięcie przedsiębiorstwa, lub zakładu należącego do pracodawcy oraz niemożność wszczęcia postępowania ze względu na niewystarczające w tym celu środki finansowe.

W przypadku zaistnienia niewypłacalności, instytucje gwarancyjne powinny zaspokoić roszczenia pracowników dotyczące wynagrodzenia otrzymywanego na podstawie umów o pracę lub stosunku pracy za okres przed ustaloną datą, zgodnie z zasadami zawartymi w dyrektywie.

Państwa członkowskie mogą ograniczyć wysokość wypłacanych kwot, jednak przy zagwarantowaniu minimalnej wypłaty wskazanej w art. 4 dyrektywy. Data o której mowa powyżej, może być ustalona w trojaki sposób.

Po pierwsze datą tą może być data wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. W takim przypadku pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie należne za 3 ostatnie miesiące umowy o pracę lub stosunku pracy w ciągu 6 miesięcy poprzedzających tę datę.

Po drugie datą może być data wypowiedzenia umowy o pracę danemu pracownikowi z powodu niewypłacalności pracodawcy. Wówczas pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie należne za 3 ostatnie miesiące umowy lub stosunku pracy.

Po trzecie datą tą jest data początku niewypłacalności pracodawcy albo zakończenia umowy o pracę lub stosunku pracy danego pracownika z powodu niewypłacalności. W takim przypadku należy zapewnić zaspokojenie roszczeń o niewypłacone wynagrodzenie za pracę należne za 18 ostatnich miesięcy umowy o pracę lub stosunku pracy poprzedzających datę początku niewypłacalności pracodawcy albo datę zakończenia umowy o pracę lub stosunku pracy z powodu niewypłacalności pracodawcy.

Jednakże aby uniknąć wypłaty kwot wykraczających poza cel społeczny, zezwolono państwom członkowskim na określenie górnej granicy obowiązkowego zaspokojenia roszczeń pracowniczych.

Postanowieniom dyrektywy odpowiadają w polskich przepisach: rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 25.10.1934 r. Prawo upadłościowe (Dz. U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512, z późn. zm.) a od 1.10. 2003 r. ustawa Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. Nr 60, poz. 535) oraz ustawa z 29.12. 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1 z późn. zm.), które przewidują dwie formy ochrony roszczeń pracowniczych: w drodze przywileju, który regulują przepisy prawa upadłościowego oraz w drodze instytucji gwarancyjnej (o której mowa jest w we wspomnianej wyżej ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych).

Unormowania związane z problematyką wynagrodzeń znajdujemy także w dyrektywie 91/533 z 14.10. 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, która zobowiązuje pracodawców do informowania pracowników o częstotliwości wypłacania wynagrodzeń.

8. CZAS PRACY I URLOPY WYPOCZYNKOWE

Regulacje związane z innymi aspektami wynagrodzeń zostały pozostawione do swobodnej decyzji państw członkowskich.

Problematyka szeroko rozumianego czasu pracy, a więc uwzględniająca zarówno kwestie norm czasu pracy jak i urlopów wypoczynkowych znalazła swoje odzwierciedlenie we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, której punkt 7 wskazuje, że w ramach tworzenia rynku wewnętrznego powinno zmierzać się do poprawy warunków życia i pracy pracowników w tym m.in. poprzez zbliżenie poziomu i podnoszenie standardów w zakresie wymiaru i organizacji czasu pracy. Zaś w punkcie 8 mówi się, że każdy pracownik ma prawo do cotygodniowego wypoczynku oraz corocznego płatnego urlopu, których długość powinna być stopniowo wyrównywana przy jednoczesnym podnoszeniu

na wyższy poziom. Najszerzej jednak temat ten został uregulowany w **dyrektywie 93/104 z 23.11.1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy**, której zakres przedmiotowy został rozszerzony na mocy dyrektywy 2000/34 z 22.6.2000 r.

Dyrektywa określa minimalne wymagania dotyczące organizacji czasu pracy, które to pojęcie obejmuje:

- minimalny okres odpoczynku w ciągu doby i tygodnia,
- przerwy w pracy,
- maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy,
- zasady pracy nocnej oraz zmianowej,
- harmonogramy pracy,
- urlopy roczne.

Art. 3 dyrektywy gwarantuje pracownikom minimalny okres odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin w okresie 24 godzin.

Jeżeli czas pracy jest dłuższy niż 6 godzin, to wówczas pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek, której długość i warunki przyznania powinny być ustalone w układach zbiorowych, porozumieniach zawieranych między pracodawcami i pracownikami lub przy ich braku, w ustawodawstwie krajowym. Ponadto w art. 8 zobowiązano państwa członkowskie do zapewnienia, aby normalny czas pracy nie przekraczał średnio 8 godzin w okresie 24 godzin.

Zgodnie z art. 5 dyrektywy w każdym okresie siedmiu dni przysługują pracownikowi co najmniej 24 godziny nieprzerwanego odpoczynku, do którego należy dodać 11 godzin odpoczynku dobowego.

W pierwotnej wersji dyrektywy zapis ten był rozszerzony o wskazanie, że minimalny czas odpoczynku powinien obejmować niedzielę. Postanowienie to zostało wykreślone na mocy dyrektywy 2000/34. Mimo tego zabiegu legislacyjnego nadal istnieje w Unii Europejskiej

spór czy zgodne z jej przepisami jest wprowadzenie zakazu pracy w niedzielę. Jak stwierdzają to organy kontrolne Unii taki zakaz nie może być uznany za niezgodny z wyrażoną w art. 30 Traktatu Rzymskiego (art. 28 Traktatu Amsterdamskiego) zasadą wolności handlu. Potwierdził to Europejski Trybunał Sprawiedliwości w sprawie *Stoke-on-Trent City Council v. B & Q* (C-306/88), w której orzekł, że zakaz prowadzenia działalności handlowej w niedzielę nie wprowadza ograniczeń ilościowych w przywozie towarów oraz nie wywiera ujemnego wpływu na zasadę swobody przepływu towarów, uważaną za jeden z fundamentów wspólnego rynku w Europie. Zaś w orzeczeniu *Torfaen Borough Council v. B & Q plc* (C-145/88) Trybunał wskazał, że zakazy i zezwolenia prowadzenia działalności handlowej w niedzielę odzwierciedlają polityczne, społeczne i gospodarcze preferencje przyjmowane w państwach członkowskich Unii Europejskiej, odpowiadające narodowym i regionalnym upodobaniom cywilizacyjnym. Wywierają one decydujący wpływ na podejmowanie decyzji w sprawach ustanawiania zakazów pracy w niedzielę.

Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy, został określony na poziomie 48 godzin w każdym okresie 7 dni, wliczając w to pracę w godzinach nadliczbowych.

Należy jednak wskazać, że w dyrektywie nie wskazano innych ograniczeń. Dlatego też nadal dopuszczalna jest różna praktyka w tym zakresie. I tak w Niemczech można pracować 2 godziny nadliczbowe dziennie, nie dłużej niż przez 30 dni w roku, z zachowaniem maksymalnie 48 godzin. We Francji jest dopuszczalne 9 nadgodzin w tygodniu, ale nie więcej niż 130 godzin w roku bez zezwolenia. W Belgii limit wynosi 65 godzin w ciągu 3 miesięcy, zaś Włochy i Wielka Brytania nie wprowadziły żadnych uregulowań w tym zakresie. Jeżeli chodzi o dopuszczalne normy dobowe to w praktyce państw również widać rozbieżności. Dania i Wielka Brytania nie regulują tej problematyki, 12 godzin obowiązuje w Belgii, Francji, Grecji Irlandii, 9 godzin w Hiszpanii a 10 godzin w pozostałych krajach.

Paragraf 3 artykułu 2 dyrektywy wskazuje, że czas nocny oznacza okres nie krótszy niż 7 godzin, określony w prawie krajowym, który musi obejmować w każdym przypadku czas między północą a 5.00. Normalny czas pracy pracowników pracujących w nocy nie może przekraczać przeciętnie 8 godzin w każdym okresie 24 godzin.

Natomiast pracownicy pracujących w nocy, których praca jest związana ze szczególnym ryzykiem lub ciężkim napięciem fizycznym lub psychicznym, nie mogą pracować dłużej niż 8 godzin w każdym okresie 24 godzin, podczas którego wykonują pracę. Dyrektywa wskazuje ponadto, że pojęcie praca związana ze szczególnym ryzykiem lub ciężkim fizycznym lub psychicznym napięciem, powinno zostać zdefiniowane w ustawodawstwie i/lub praktyce krajowej, układach zbiorowych pracy bądź też porozumieniach zawartych przez partnerów społecznych, po wzięciu pod uwagę skutków i ryzyka nierozzerwalnie związanych z pracą w porze nocnej.

Zgodnie z art. 11 dyrektywy pracodawcy regularnie zatrudniający pracowników w porze nocnej są zobowiązani, na ich wniosek, do informowania o tym fakcie kompetentnych władz. Pracodawcy zatrudniający pracowników w porze nocnej zostali także zobowiązani do:

- dokonywania oceny ich stanu zdrowia przed zatrudnieniem oraz okresowo w trakcie trwania zatrudnienia,
- przeniesienia ich, w miarę możliwości, do pracy w ciągu dnia, w przypadku stwierdzenia problemów ze zdrowiem powstałych w wyniku wykonywania pracy w nocy.

Dyrektywa w sposób bardzo elastyczny podchodzi do kwestii okresów rozliczeniowych czasu pracy. I tak w przypadku odpoczynku tygodniowego okres rozliczeniowy nie powinien przekraczać 14 dni. Jeżeli zaś chodzi o maksymalną tygodniową normę czasu pracy, to okres rozliczeniowy nie może przekraczać 4 miesięcy.

Zapis ten spowodował nowelizację Kodeksu pracy dokonaną ustawą z 26.7.2002 r. (Dz. U. Nr 135, poz. 1146).

Od wskazanych wyżej zasad odpoczynku dobowego, przerw w pracy, wypoczynku tygodniowego, czasu pracy w nocy jak również okresów rozliczeniowych, ustawodawca unijny dopuścił możliwość wprowadzania, na mocy ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych pracy lub też porozumień zawartych między partnerami społecznymi, licznych odstępstw. Z jednej strony wskazuje się tutaj na wyłączenia podmiotowe, takie jak kadra kierownicza, czy pracownicy będący członkami rodziny. Z drugiej zaś przedmiotowe, wynikające ze specyfiki pracy. Wymieniono tutaj m. in:

- działalność zawodową, gdy duża odległość dzieli miejsce pracy i miejsce zamieszkania pracownika lub gdy w dużej odległości znajdują się różne miejsca pracy pracownika,
- działalność związaną z nadzorem, ochroną i stałą obecnością w celu ochrony mienia i osób, w szczególności przez strażników, dozorców lub firmy ochroniarskie,
- przypadki działalności powodującej konieczność zapewnienia ciągłości obsługi lub produkcji, w szczególności w odniesieniu do:
 - a) służb związanych z przyjmowaniem, leczeniem i/lub zabiegami w szpitalach lub podobnych zakładach, włączając w to lekarzy stażystów,
 - b) pracowników więzień,
 - c) pracowników portów i lotnisk,
 - d) służb prasowych, radia, telewizji, produkcji filmów,
 - e) pracowników poczty i telekomunikacji, pogotowia ratunkowego, straży pożarnej lub ochrony cywilnej,
 - f) służb produkcji, przesyłania i dystrybucji gazu, wody lub elektryczności, oczyszczania miasta, wywożenia odpadów oraz spalarni śmieci,
 - g) branż przemysłowych, w których proces produkcji nie może być przerwany ze względów technicznych,
 - h) działalności badawczo – rozwojowej,
 - i) rolnictwa,
 - j) pracowników zajmujących się transportem pasażerów w komunikacji miejskiej,

- w przypadkach przewidywanego wzrostu działalności, w szczególności w:
 - a) rolnictwie,
 - b) turystyce,
 - c) usługach pocztowych,
- w przypadkach osób pracujących w transporcie kolejowym.

Minimalny wymiar urlopu wynosi 4 tygodnie i nie może zostać zastąpiony ekwiwalentem za wyjątkiem przypadków ustania stosunku pracy.

Drugim niezwykle istotnym dokumentem dotyczącym w istotny sposób problematyki czasu pracy jest **dyrektywa 97/81 z dnia 15.12.1997 r. dotycząca Porozumienia Ramowego o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy**. Jej celem jest wyeliminowanie dyskryminacji dotyczącej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z drugiej strony ma ona za zadanie ułatwienie działań rozszerzających możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy na zasadach dobrowolności oraz wspieranie elastycznej organizacji czasu pracy, w sposób uwzględniający potrzeby zarówno pracodawców jak i pracowników. Dyrektywa ta zobowiązuje pracodawców, o ile jest to możliwe, do uwzględniania wniosków pracowników o zmianę zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu na pracę w mniejszym wymiarze lub na odwrót. O wskazanych wyżej możliwościach pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników oraz ich przedstawicielstwo. Ponadto pracodawcy zostali zobowiązani do budowania struktur organizacyjnych w zakładach pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy na wszystkich stanowiskach pracy w niepełnym wymiarze czasu, w tym także na stanowiskach kierowniczych.

Wyżej wskazane uregulowania zostały uwzględnione w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy, który został skierowany do Sejmu 25.11.2002 r.

9. UPRAWNIENIA Kobiet W CIĄŻY I KARMIAĄCYCH

Zasady zatrudniania oraz ochrony kobiet w ciąży i karmiących zostały szczegółowo uregulowane w **dyrektywie 92/85 z 19.10.1992 r., dotyczącej wprowadzenia środków niosących poprawę zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży i tych, które niedawno rodziły lub karmią piersią.** Regulacje europejskie przewidują obowiązek udzielenia nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 14 tygodni. Przy czym urlop ten musi obowiązkowo obejmować co najmniej 2 tygodnie, udzielone przed i/lub po porodzie. W przypadku prac, które mogą stanowić zagrożenie dla pracownic w ciąży i które zostały wymienione w załączniku do dyrektywy, pracodawca jest zobowiązany dokonać oceny charakteru, stopnia i czasu występowania takiego ryzyka. O wynikach tych ustaleń należy poinformować pracownice korzystające z ochrony oraz te, które według wszelkiego prawdopodobieństwa zostaną objęte ochroną. Ponadto należy poinformować je o środkach, jakie zastosowano dla przeciwdziałania ujemnym następstwom wykonywanej pracy dla ich zdrowia. Informacje te należy także przekazać przedstawicielstwu pracownicemu lub organizacjom reprezentującym interesy pracownic objętych ochroną.

Gdy wyniki oceny ryzyka wskazują na zagrożenie bezpieczeństwa lub zdrowia albo na ujemny wpływ na ciążę lub karmienie piersią, pracodawca zobowiązany jest do podjęcia stosownych działań dla uniknięcia tego rodzaju zagrożeń przez czasową zmianę warunków pracy i/lub czasu pracy danej pracownicy albo też przeniesienie jej na inne stanowisko.

Jeżeli takie działania są obiektywnie niemożliwe, pracownicy przysługuje urlop na cały okres niezbędny dla ochrony jej bezpieczeństwa lub zdrowia.

Dyrektywa zawiera również wykaz czynności, które są całkowicie zakazane do wykonywania przez kobiety w ciąży oraz karmiące piersią.

Zgodnie z artykułem 7, pracownice w ciąży oraz w okresie po urodzeniu dziecka (określonym w ustawodawstwie krajowym) nie mogą być zobowiązane do wykonywania pracy w porze nocnej – pod warunkiem przedstawienia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że jest to niekorzystne dla ich bezpieczeństwa i zdrowia. W przypadku, gdyby kobieta wykonywała taką pracę przed zajściem w ciążę należy albo przenieść ją do innej (diennej) pracy albo udzielić urlopu lub przedłużyć urlop macierzyński w przypadku, gdy przeniesienie takie nie jest technicznie i/lub obiektywnie możliwe, bądź żądanie takiego przeniesienia nie ma należytego uzasadnienia.

Jeżeli kobieta w ciąży musi poddać się badaniom lekarskim, które nie mogą odbyć się poza godzinami pracy, wówczas pracodawca jest zobowiązany zwolnić ją na te badania bez obniżania z tego tytułu wynagrodzenia.

Dyrektywa 92/85 w art. 10 zobowiązuje państwa członkowskie do zastosowania niezbędnych środków zakazujących rozwiązywania umów o pracę z pracownicami w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, z zachowaniem wyjątkowych przypadków nie związanych z ich stanem, przewidzianych w ustawodawstwie i/lub praktyce krajowej. Koniecznym warunkiem zwolnienia jest jednak uzyskanie zgody właściwych władz.

Również i w przypadku tej dyrektywy osoby, które czują się dyskryminowane, powinny mieć prawo dochodzenia roszczeń przed organami wymiaru sprawiedliwości.

10. UPRAWNIENIA OPIEKUNÓW DZIECI

Szczególne uprawnienia dla opiekunów dzieci zostały uregulowane w **dyrektywie 96/34, dotyczącej Porozumienia Ramowego o urlopie wychowawczym**. Dokument ten zapewnia pracującym mężczyznom i kobietom indywidualne prawo do rodzicielskiego urlopu wychowawczego z tytułu urodzenia lub adopcji dziecka w celu umożliwienia im opieki nad tym dzieckiem, w wymiarze co najmniej 3 miesięcy, przysługującego do chwili osiągnięcia przez dziecko wieku określonego przez państwo członkowskie, mieszczącego się w przedziale od urodzenia do 8 lat. Prawo do takiego urlopu powinno być zasadniczo przyznawane jako prawo, którego nie można się zrzec. Po zakończeniu urlopu pracownicy mają prawo powrotu na to samo stanowisko, a jeśli nie jest to możliwe, na stanowisko równorzędne lub podobne, zgodne z warunkami umowy o pracę lub charakterem stosunku pracy.

Dyrektywa gwarantuje także pracownikom czas wolny od pracy w przypadkach uzasadnionych siłą wyższą w związku z chorobą lub wypadkiem w rodzinie, powodującymi konieczność natychmiastowej nieobecności pracownika.

Drugim dokumentem dotyczącym omawianej problematyki jest **zalecenie 92/241 z 31.3.1992 r. w sprawie opieki nad dziećmi**. Akt ten wskazuje jednoznacznie na konieczność prowadzenia przez państwa członkowskie działań:

- umożliwiających rodzicom, którzy pracują, uczą się lub kształcą zawodowo w celu uzyskania zatrudnienia lub poszukują zatrudnienia lub możliwości uczenia się lub kształcenia zawodowego w celu uzyskania zatrudnienia, możliwie szerokiego dostępu do lokalnych usług w zakresie opieki nad dziećmi,
- wspierających różnorodne usługi związane z opieką nad dziećmi,
- zachęcających służby organizujące usługi związane z opieką nad dziećmi do ścisłej współpracy z rodzicami i samorządami lokalnymi w celu zaspokajania potrzeb rodziców,

- zachęcających władze krajowe, regionalne lub lokalne, partnerów społecznych do udzielania finansowego wsparcia przy tworzeniu i/lub działaniu służb zajmujących się opieką nad dziećmi.

Ponadto Państwa członkowskie zostały zobowiązane także do wspierania mężczyzn w wychowywaniu i opiece nad dziećmi, tak aby upowszechnić oraz zwiększyć ich udział w wypełnianiu obowiązków rodzicielskich, a kobietom umożliwić większy dostęp do rynku pracy.

11. OCHRONA PRACY DZIECI I MŁODOCIANYCH

Problematyka pracy dzieci i młodocianych znalazła swoje odzwierciedlenie w punktach 20-23 WKPPSP, oraz w **dyrektywie 94/33 z dnia 22.7.1994 r. dotyczącej ochrony młodocianych w pracy**. Artykuł 1 dyrektywy stanowi, że „minimalny wiek dopuszczenia do pracy lub zatrudnienia nie będzie niższy niż minimalny wiek, w którym kończy się, określone przez ustawodawstwo krajowe, obowiązkowe nauczanie, a w każdym wypadku nie niższy niż 15 lat”. Powyższego wymogu nie stosuje się jednak w przypadku:

- a) dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu w działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej, o ile nie szkodzi to ich zdrowiu, bezpieczeństwu i nie utrudnia uczęszczania do szkoły,
- b) dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu w wieku co najmniej 14 lat, pracujących w systemie łączącym pracę i kształcenie lub w systemie odbywania stażu w przedsiębiorstwie, pod warunkiem, że praca taka jest wykonywana zgodnie z warunkami ustalonymi przez właściwe władze,
- c) dzieci, podlegających obowiązkowi szkolnemu w wieku co najmniej 14 lat wykonujących pracę lekką inną niż wskazana w punkcie a.

Dzieci, o których mowa w punktach b i c mają prawo do minimalnego okresu wypoczynku w wymiarze 14 godzin, następujących po sobie kolejno w każdym okresie 24 godzin, oraz co najmniej 2 dni wypoczynku w tygodniu, które w miarę możliwości powinny następować kolejno po sobie.

Czas pracy pracowników młodocianych podlegających obowiązkowi szkolnemu wynosi:

- do 8 godzin dziennie i 40 tygodniowo w przypadku pracy wykonywanej w systemie łączącym pracę z wykształceniem lub w systemie odbywania stażu w przedsiębiorstwie,
- do 2 godzin w dniu nauki i 12 godzin tygodniowo w przypadku pracy wykonywanej w czasie roku szkolnego poza godzinami przeznaczonymi na naukę w szkole. Jednakże dzienny czas pracy nie może przekroczyć 7 godzin (8 godzin w przypadku młodocianych powyżej 15 lat),
- do 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo w przypadku pracy wykonywanej w okresie co najmniej tygodnia, kiedy nie ma zajęć szkolnych. (Limit ten może być podniesiony do 8 godzin dziennie i 40 tygodniowo w przypadku młodocianych powyżej 15 roku życia),
- do 7 godzin dziennie i 35 tygodniowo w przypadku pracy lekkiej, wykonywanej przez pracowników młodocianych podlegających obowiązkowi szkolnemu, którzy zgodnie z ustawodawstwem krajowym, nie podlegają pełnemu obowiązkowi szkolnemu.

Czas poświęcony na kształcenie liczy się jak czas pracy. Gdy natomiast młodociany jest zatrudniony przez więcej niż jednego pracodawcę, czas pracy u tych pracodawców podlega kumulacji.

Pracownicy młodociani podlegający obowiązkowi szkolnemu nie mogą pracować między godzinami 20.00 a 6.00, zaś młodociani nie podlegający takiemu obowiązkowi między 22.00 a 6.00 lub między 23.00 a 7.00. Przy czym w stosunku do tej drugiej grupy, możliwe są odstępstwa, z tym że zawsze zakazane jest zatrudnianie między godziną 24.00 a 4.00.

W każdym okresie 24 godzin, pracownicy młodociani są uprawnieni do wypoczynku trwającego co najmniej 12 następujących po sobie godzin.

Zgodnie z art. 12 dyrektywy, w przypadku gdy dzienny czas pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny, młodociani uprawnieni są do przerwy wynoszącej co najmniej 30 minut, która, jeżeli jest to możliwe, winna być nieprzerwana.

Dyrektywa wskazuje również szczegółowe obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników młodocianych, do których w pierwszej kolejności zaliczono dokonywanie oceny zagrożeń związanych z pracą, w szczególności w zakresie:

- wyposażenia i zaprojektowania miejsca pracy i stanowiska pracy,
- charakteru, stopnia i okresu narażenia na czynniki fizyczne, biologiczne i chemiczne,
- formy, zakresu i korzystania z wyposażenia pracy,
- procesów pracy i organizacji pracy,
- poziomu szkolenia.

Pracownicy młodociani muszą podlegać ponadto bezpłatnym badaniom lekarskim i kontroli zdrowia oraz być informowani o możliwych zagrożeniach. Nie mogą być także zatrudniani przy pracach szkodliwych i niebezpiecznych, których wykaz musi zostać ustalony przez ustawodawcę krajowego.

Każdy młodociany powinien otrzymać sprawiedliwe wynagrodzenie, zgodnie z praktyką krajową.

WKPPSP wskazuje na konieczność podjęcia odpowiednich działań w celu dostosowania zasad prawa pracy dotyczących pracowników młodocianych do wymogów związanych z ich rozwojem i potrzebami kształcenia zawodowego oraz dostępu do pracy.

Omówione wyżej regulacje obowiązujące w Unii Europejskiej zostały w znacznej mierze wprowadzone do Kodeksu pracy, na mocy nowelizacji dokonanej ustawą z 24.8. 2001 r. (Dz. U. Nr 128, poz. 1405).

Nie wprowadzono jedynie do polskiego ustawodawstwa przepisów dotyczących zasad zatrudniania dzieci w działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej. Dlatego też w przesłanym do Sejmu 25.11.2002 r. projekcie nowelizacji Kodeksu pracy, znalazła się również propozycja stosownej regulacji.

Wątpliwości, z punktu widzenia wymaganej przez przepisy europejskie sprawiedliwości, wzbudza natomiast określona przepisami polskimi wysokość wynagrodzeń wypłacanych młodocianym w okresie przygotowania zawodowego.

12. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

Wprowadzenie Jednolitego Rynku Europejskiego i likwidacja barier odnośnie swobody przepływu pracowników i usług spowodowało konieczność wprowadzenia ujednoczonych zasad dotyczących przemieszczania się w celu wykonywania pracy. W tym też celu **16.12.1996 r. została przyjęta dyrektywa 96/71 dotycząca delegowania pracowników, wykonywanego w ramach świadczenia usług.**

Dyrektywa znajduje zastosowanie do przedsiębiorstw mających siedzibę w Państwie Członkowskim, które delegują swoich pracowników, w ramach świadczenia usług, do pracy w innym państwie członkowskim. Warunkiem jest aby przedsiębiorstwa podejmowały jedno z następujących działań:

- delegowały pracowników, na swój własny rachunek i pod swoim kierownictwem, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem wysyłającym a odbiorcą świadczenia usług, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem wysyłającym a pracownikiem,
- delegowały pracowników do zakładu lub przedsiębiorstwa należącego do grupy, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem wysyłającym a pracownikiem,
- delegowały, jako agencja pracy czasowej, pracowników do przedsiębiorstwa korzystającego, o ile istnieje stosunek pracy między agencją wysyłającą a pracownikiem.

Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia to pracownicy delegowani muszą mieć zagwarantowane na poziomie obowiązującym w państwie w którym wykonują pracę następujące warunki pracy:

- maksymalną długość okresów pracy i minimalna długość okresów wypoczynku,
- minimalną długość corocznych płatnych urlopów,
- stawkę minimalnego wynagrodzenia, w tym zwiększoną stawkę za pracę w godzinach nadliczbowych,
- zasady oddania pracownika do dyspozycji, szczególnie przez agencje pracy czasowej,
- bezpieczeństwo, zdrowie i higienę pracy,
- środki ochronne stosowane do warunków pracy i zatrudnienia kobiet w ciąży, karmiących piersią, dzieci i młodocianych,
- równość traktowania kobiet i mężczyzn, oraz inne postanowienia dotyczące niedyskryminacji.

Wskazane wyżej warunki umów o pracę mogą wynikać albo z przepisów powszechnie obowiązujących (ustawy, akty wykonawcze), albo układów zbiorowych pracy, orzeczeń arbitrazowych, ogłoszonych jako mające powszechne zastosowanie

Postanowienia dotyczące minimalnego urlopu oraz stawki minimalnego wynagrodzenia nie dotyczą jednak, z pewnymi wskazanymi w dyrektywie wyłączeniami, przypadku oddelegowania pracowników do prac montażowych jeżeli długość okresu oddelegowania nie przekracza ośmiu dni.

Dokument zezwala także, aby władze krajowe, po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych, zdecydowały w wymienionych w niej sytuacjach, o niestosowaniu niektórych zawartych w niej zasad, w tym zwłaszcza odnośnie gwarancji wynagrodzenia minimalnego.

W celu wdrożenia dyrektywy Państwa członkowskie zostały zobowiązane ponadto do:

- wyznaczenia jednego lub kilku biur łącznikowych lub instytucji krajowych, które będą współpracowały przy jej wprowadzaniu w życie. Współpraca ta ma polegać, w szczególności, na bezpłatnym udzielaniu odpowiedzi na umotywowane prośby organów administracji publicznej o infor-

macje dotyczące międzynarodowego oddawania pracowników do dyspozycji, w tym jeżeli chodzi o oczywiste nadużywanie lub przypadki międzynarodowych działań, co do których istnieje domniemanie pozostawiania w sprzeczności z prawem,

- podejmowania odpowiednich środków, aby informacje dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, były powszechnie dostępne,
- wprowadzenia procedur, które można stosować w przypadku, gdy postanowienia dyrektywy nie są przestrzegane.

W celu wdrożenia omawianej dyrektywy w ustawodawstwie polskim ustawą z dnia 24.8.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 128, poz. 1405), dodano w dziale II Kodeksu pracy nowy dział II a, który ma wejść w życie w momencie wstąpienia przez Polskę do Unii Europejskiej. Dział ten ulegnie jednak pewnym zmianom, które zostały przedstawione pod obrady Parlamentu w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy z 25.11.2002 r.

13. REGULACJE DOTYCZĄCE ZBIOROWEGO PRAWA PRACY

Zbiorowe prawo pracy nie zostało szczególnie szeroko uregulowane w prawie europejskim. W praktyce jedynym aktem, który w sposób szerszy odnosi się do tej problematyki (za wyjątkiem partycypacji pracowniczej), jest Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, która w dużej mierze opiera się na konwencjach MOP.

Dodatkowo należy wskazać, iż art. 2 pkt 6 Protokołu w sprawie Polityki Społecznej z Maastricht (obecnie art. 117 pkt 6 Traktatu Amsterdamskiego), wyłączył z kompetencji prawa europejskiego problematykę zasad zrzeszania się, strajku i lokautu.

W ostatnim jednak czasie tak rygorystyczne podejście zostało złagodzone, bowiem projekt Konstytucji Unii Europejskiej przyjęty przez Parlament Europejski 10.2. 1994 r. zawierał w tytule VIII za-tytułowanym „Prawa człowieka gwarantowane przez Unię” gwa-rancje wolności stowarzyszeń, oraz kolektywne prawa socjalne łącz-nie z prawem do strajku. Podobne postanowienia znajdujemy w Karcie Podstawowych Praw Unii Europejskiej, przyjętej na szczy-cie w Nicei, w grudniu 2000 r.

Jak więc widać, brak stosownych uregulowań nie oznacza, że problematyka zbiorowego prawa pracy jest poza obszarem zaintereso-wań Unii.

Ponadto należy podkreślić, że w trzech dziedzinach zbiorowe stosunki pracy zostały uregulowane w prawie wtórnym Unii Europejskiej. Są to: układy zbiorowe pra-cy, partycypacja pracownicza oraz dialog społeczny za-równo na szczeblu krajowym, jak i unijnym.

Na mocy aktów statutowych Unii Europejskiej jej organy powin-ny promować zawieranie układów zbiorowych na szczeblu europej-skim. Opierając się na tych postanowieniach 31.10.1991 r. zawarty został w Brukseli, układ między Konfederacją Pracodawców i Prze-mysłowców Europy (UNICE), Europejskim Centrum Przedsię-biorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederacją Zwią-zków Zawodowych (ETUC), który stworzył podstawy prawne do za-wierania europejskich układów zbiorowych pracy. Przyznał on za-rządowi europejskich organizacji pracodawców i pracowników prawo do opracowywania europejskich minimalnych norm socjalnych w drodze układów zbiorowych pracy, ale tylko w tym zakresie, w któ-rym w ogóle UE jest władna do ustanawiania takich norm. W przy-padku nieosiągnięcia przez partnerów społecznych kompromisu, mi-nimalne normy socjalne są ustalane na drodze legislacyjnej.

Protokół z Maastricht nadał układom zbiorowym pracy na szczeblu europejskim większe znaczenie prawne niż miały one wcześniej. Jednakże klimat społeczno – polityczny jaki panował

w Europie po podpisaniu tego Protokołu, w połączeniu z kontrowersjami występującymi między partnerami społecznymi w zakresie „europeizacji układów zbiorowych” sprawiły, że proces ten jest niezwykle trudny. Potwierdzenie tej tezy znajdujemy w przygotowanej przez Komisję w 1994 r. Białej Księdze zatytułowanej „Europejska Polityka Społeczna – Droga w kierunku Unii”, zgodnie z którą układy zbiorowe na poziomie Unii Europejskiej są popierane przez związki zawodowe, zaś przeciwne im są organizacje pracodawców, opowiadające się za ich zawieraniem na poziomie krajowym. Ponadto należy zwrócić uwagę, że na przeszkodzie zawierania paneuropejskich układów leży różnica w poziomie kosztów pracy między poszczególnymi krajami.

Stąd też w aktach Unii Europejskiej ostatecznie została uregulowana tylko kwestia zakresu przedmiotowego układów zbiorowych pracy na szczeblu krajowym.

Wspólnotowa Karta zaleca państwom członkowskim, aby szeroko rozumiane warunki zatrudnienia pracowników były regulowane w wyniku wzajemnych negocjacji między związkami zawodowymi a pracodawcami oraz ich organizacjami. Kolejną, tym razem prawnie wiążącą umową, była Dyrektywa 93/104 z 23.11. 1993 r. dotycząca pewnych aspektów organizacji czasu pracy, która przewidywała, że układy zbiorowe mogą regulować niektóre kwestie szczegółowe, jak przerwy czy tygodniowy wymiar czasu pracy. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału, treść układów zbiorowych pracy musi być, mimo braku jednoznacznych postanowień, zgodna z wymogami prawa unijnego. (Przykładowo w sprawie C-400/93 Danish Union of Semi-Skilled Workers v Confederation of Danish Industry, rozpatrywano spór dotyczący postanowień układu określających zasady wynagradzania, zgodnie z którymi stawka dla pracowników zajmujących się malowaniem wzorów dekorujących porcelanę, wśród których zdecydowaną większość stanowiły kobiety była wyraźnie niższa w porównaniu do operatorów maszyn automatycznych, którymi byli w większości mężczyźni. W opinii związku zawodowego takie postanowienie naruszało zasadę równości płac, który to zarzut zo-

stał odrzucony przez sąd w Kopenhadze z uzasadnieniem, iż wysokość ta została ustalona w układzie zbiorowym. Trybunał nie zgodził się ze stanowiskiem sądu argumentując, że jakakolwiek dyskryminacja kobiet w stosunku do mężczyzn jest zakazana bez względu na fakt czy stawki wynagrodzeń zostały ustalone przez władze publiczne, umowę o pracę czy układ zbiorowy pracy).

Kolejnym przedmiotem prawa unijnego jest partycypacja pracownicza. Problematyka ta jest różnie uregulowana w przepisach państw członkowskich, dlatego też nie można mówić o jednym „europejskim modelu partycypacji”. Po pierwsze może ona dotyczyć udziału w zarządzaniu albo udziału w dochodach. Po drugie różny jest zakres partycypacji, do której można zaliczyć konsultacje, współdziałanie oraz współdecydowanie. Wreszcie po trzecie istnieją różne formy współpracy: rada pracownicza, mężowie zaufania (shop stewards), udział w organach zarządzających przedsiębiorstw.

Jeżeli chodzi o pierwszą formę: informacje i konsultacje pracowników, to należy wskazać, że pojęcie „informacja” znaczy udostępnianie pracownikom wiadomości, co do których mogą oni żądać wyjaśnień lub stawiać dodatkowe pytania. Konsultacja może być zaś rozumiana zarówno jako zwracanie się o opinię i udzielanie jej, jak i też szerzej, jako „konsultacja zmierzająca do osiągnięcia porozumienia”.

Również dyrektywy dotyczące warunków pracy zawierają bardzo często wymóg konsultacji przedstawicieli pracowników przy rozwiązywaniu większości istotnych problemów. Przykładowo ramowa **dyrektywa 89/391 z 12.6.1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy** wskazuje jako jeden z obowiązków pracodawców zapewnienie, aby planowanie i wprowadzanie nowych technik było konsultowane z pracownikami i/lub ich przedstawicielami w zakresie konsekwencji wyboru danego wyposażenia, warunków i środowiska pracy związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników.

Różnorodność zasad informowania i konsultowania pracowników jaka istnieje w poszczególnych krajach członkowskich spowodowała, że Wspólnota Europejska podjęła próbę ich uregulowania w prawie wiążącym akcie prawnym. Prace nad tym dokumentem trwały przez długi czas, aż wreszcie zakończyły się przyjęciem **11.3.2002 r. dyrektywy 2002/14 dotyczącej stworzenia ogólnych zasad dotyczących informowania i konsultacji pracowników we Wspólnocie Europejskiej**. Dokument ten należy stosować, w przedsiębiorstwach (w tym również działających na zasadzie non profit) zatrudniających zgodnie z decyzją każdego z państw członkowskich co najmniej 20 lub 50 pracowników. Informacje i konsultacje powinny dotyczyć aktualnego i planowanego rozwoju przedsiębiorstwa, jego sytuacji ekonomicznej, aktualnej sytuacji jeżeli chodzi o zatrudnienie i możliwościach jej zmian, a także istotnych zmian w zakresie organizacji pracy. Czas i sposób udzielania tych informacji powinny wynikać każdorazowo z zaistniałych potrzeb, przy czym wskazuje się na możliwość zawarcia stosownych porozumień w tym zakresie między zarządem i pracownikami. Przedstawicielom pracowników w związku z pełnioną funkcją należy zagwarantować właściwą ochronę.

Oprócz wyżej wymienionych uregulowań, Wspólnota Europejska zajęła się, w dwóch dyrektywach, problematyką partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach działających na szczeblu ponadkrajowym. Pierwszym aktem była **dyrektywa 94/45 z 22.9.1994 r. dotycząca tworzenia europejskich rad zakładowych lub procedur informowania i prowadzenia konsultacji wśród pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**, zaś drugim **dyrektywa 2001/86 z 8.10. 2001 r. uzupełniająca Statut Spółki Europejskiej w zakresie dotyczącym reprezentacji pracowników**.

U podstaw prawnego uregulowania problematyki partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach ponadnarodowych leżały przede wszystkim przyczyny ekonomiczne, wiążące się z narastaniem procesów restrukturyzacji i łączenia się (fuzji) przedsiębiorstw. Zarządzanie tego typu przedsiębiorstwami ulega umiędzynarodowieniu. W konsekwencji rola bezpośredniego pracodawcy maleje, w związ-

ku z czym najważniejsze dla pracowników decyzje, jak np. zwolnienia grupowe, podejmowane są poza krajem, na którego terenie wykonywana jest praca. Dlatego też niezbędne stało się przyjęcie uregulowań umożliwiających włączenie pracowników do procesów decyzyjnych dotyczących ich zakładu pracy, a podejmowanych poza terytorium państwa w którym pracują. Kolejnym impulsem do przyjęcia tych dyrektyw były postanowienia Europejskiej Karty Społecznej, Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników oraz Protokołu Socjalnego z Maastricht, które mówiły ogólnie o partycypacji.

Dyrektywa 94/45 ma ograniczony zasięg, bowiem odnosi się do przedsiębiorstw zatrudniających ponad 1000 pracowników, działających co najmniej w dwóch państwach członkowskich, przy czym liczba zatrudnionych w różnych krajach nie może być mniejsza niż 150.

W okresie dwuletnim (a więc do 22.9.1996 r.) miała ona być wprowadzona do ustawodawstw poszczególnych państw. Od tego momentu wszystkie objęte nią przedsiębiorstwa zostały zobowiązane do prowadzenia rokowań z przedstawicielami pracowników ze wszystkich krajów w których działa dana firma, których celem byłoby ustanowienie europejskiej rady zakładowej. Członkowie rady odbywają coroczne spotkania i posiadają prawo dostępu do informacji oraz prawo doradztwa w sprawach, mających wpływ na sytuację pracowników danego przedsiębiorstwa.

Powołanie rady jest dla pracowników dobrowolne, mogą oni zatem zrezygnować z jej utworzenia. Kompetencje rady nie naruszają uprawnień kierownictwa do podejmowania decyzji gospodarczych. Rada musi być jednak informowana i konsultowana raz do roku w najważniejszych sprawach dotyczących całego przedsiębiorstwa. Jeżeli podejmowane są działania mające poważny i negatywny wpływ na sytuację pracowników, wymagane są dodatkowo informacje i konsultacje przed podjęciem ostatecznych decyzji. Koszty działania rady pokrywa pracodawca, zaś jej członkowie mają gwarancje ochrony stosunku pracy i zarobków za czas nie wykonywania pracy

w związku z działalnością w radzie. Rady są organami ogólnozawodowymi a nie związkowymi, co jednak nie wyklucza udziału związków w ich tworzeniu.

Problematyka europejskich rad zakładowych została już wprowadzona do polskiego porządku prawnego na mocy ustawy 5.4.2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556), która wejdzie w życie z momentem wstąpienia Polskie do Unii Europejskiej.

Drugi ze wskazanych wyżej dokumentów, a mianowicie dyrektywa 2001/86, może mieć w przyszłości duże znaczenie, gdyż dotyczy wszystkich spółek o kapitale 120 tys euro, które działają w przynajmniej dwóch państwach Unii Europejskiej, mają tam swoje oddziały lub powstają z połączenia przynajmniej dwóch firm z różnych krajów Unii i zarejestrowały się jako spółki europejskie. Zgodnie z jej postanowieniami w przypadku podjęcia decyzji o utworzeniu takiej spółki, należy niezwłocznie rozpocząć negocjacje z przedstawicielami pracowników w celu zawarcia porozumienia dotyczącego zasad ich włączenia w działalność spółki. Dyrektywa nie wprowadziła jednak jednolitych zasad uczestnictwa pracowników, lecz zawiera zasady, które rozstrzygają o zastosowaniu rozwiązań zawartych w krajowych ustawodawstwach.

Głównym jej celem jest bowiem zapewnienie pracownikom spółek uczestniczących w tworzeniu Spółki Europejskiej takich samych praw do podejmowania decyzji o losach firmy, jakie przysługiwały im w spółkach macierzystych.

W przypadku gdy w przeciągu 6 miesięcy od dnia rozpoczęcia negocjacji nie zostaną wypracowane zasady współpracy, należy stosować reguły modelowe zawarte w załączniku do dyrektywy. Zasadą jest, że w takim przypadku w Spółce należy stosować uprawnienia przysługujące pracownikom pochodzącym z kraju w których są

one największe. Jeżeli natomiast w żadnym kraju nie mieli oni prawa do uczestnictwa w organach nadzorczych lub administrujących, w Spółce przysługuje im tylko prawo do informowania i konsultacji, ukształtowane na zasadach podobnych do dyrektywy 94/45.

Biorąc pod uwagę wszystkie wskazane wyżej akty prawne oraz pamiętając o różnorodności uregulowań problematyki partycypacji w poszczególnych państwach członkowskich, uważam że tylko bardzo ogólnie można scharakteryzować główne tendencje odnośnie europejskiego modelu partycypacji pracowniczej. Wzorcowa rada zakładowa jest organem konsultacyjno – doradczym dysponującym stosunkowo szerokimi uprawnieniami, w tym prawem do informacji, konsultacji a niekiedy nawet do współdecydowania. Kierownictwo jest zobowiązane do informowania rady o wynikach produkcyjnych przedsiębiorstwa (koszty, inwestycje, poziom płac), planowanych zmianach w strukturze produkcji, zmianach technologicznych i ich konsekwencjach dla rozmiarów zatrudnienia oraz warunków pracy. Zaprezentowany model ulega jednak w praktyce modyfikacjom.

Na zakończenie rozważań dotyczących zbiorowego prawa pracy w uregulowaniach Unii Europejskiej należy wskazać na problematykę **dialogu społecznego**. Integracja europejska wymusiła podjęcie działań mających na celu rozwój trójstronności na szczeblu unijnym. Na mocy Traktatu Rzymskiego powołano Komitet Ekonomiczno – Społeczny o charakterze doradczym, w którego skład weszli przedstawiciele pracodawców i pracowników. Równocześnie powołano inne komitety trójstronne, które zajęły się szczególnymi problemami z szeroko rozumianej problematyki społecznej np. Komitet ds. Zatrudnienia. W latach sześćdziesiątych powstały sektorowe komitety doradcze do spraw rolnictwa, rybołówstwa, transportu kolejowego, morskiego i lądowego, telekomunikacji, a także lotnictwa cywilnego.

Traktat o Unii Europejskiej (obecnie art. 138 Traktatu Amsterdamskiego) nadał partnerom społecznym prawo do konsultowania wszelkich propozycji działań z zakresu problematyki społecznej, na poziomie Unii.

Co więcej, jak wskazałem to wyżej, mówiąc o układach zbiorowych na poziomie Unii Europejskiej, dąży się do tego, aby porozumienia uzgodnione między partnerami społecznymi miały charakter wiążący (art. 139 Traktatu Amsterdamskiego). W praktyce działania te natrafiają na liczne przeszkody, wynikające z rozbieżności interesów partnerów społecznych, tym niemniej pojawiły się już pierwsze umowy tego rodzaju. I tak 14.12. 1995 r. główne organizacje partnerów społecznych o zasięgu europejskim (a więc UNICE, CEEP oraz ETUC) zawarły ramowe porozumienie w sprawie urlopów rodzicielskich, które następnie uzyskało walor obowiązującego aktu prawnego na mocy dyrektywy 96/34 z 3.6.1996 r.

Oprócz dialogu na szczeblu wspólnotowym dyrektywy przewidują trójstronne konsultacje na poziomie państw członkowskich, co dotyczy w szczególności dyrektyw z zakresu bhp. I tak np. art. 6 dyrektywy 80/1107 z 27.11.1980 r. dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, zobowiązuje państwa członkowskie aby konsultowały z organizacjami pracodawców i pracowników projekty aktów prawnych zapobiegających narażeniu pracowników na czynniki szkodliwe dla zdrowia.

Zachęcamy do odwiedzania w Internecie strony
www.pip.gov.pl



*Czynne
całą
dobę!*

Na naszej stronie można zapoznać się z:

- publikacjami Głównego Inspektoratu Pracy,
- listami kontrolnymi z komentarzem,
- pytaniami do PIP wraz z odpowiedziami,
- rocznym sprawozdaniem Głównego Inspektora Pracy.

Rocznie gości na naszej stronie 100 000 internautów.