

Mgr Katarzyna Welpa

ORCID: 0000-0002-0189-4099

e-mail: katarzyna.welpa@onet.pl

Mechanizmy prawne ochrony pracownika wykonującego pracę na wezwanie na przykładzie wybranych państw europejskich w perspektywie implementacji dyrektywy 2019/1152 do polskiego ustawodawstwa

Legal mechanisms ensuring protection of the on-call workers in the selected EU jurisdictions in the light of implementation of Directive 2019/1152 to the Polish legal system

Streszczenie

Celem artykułu jest dokonanie analizy ustawodawstw wybranych państw Unii Europejskiej w kontekście implementacji dyrektywy 2019/1152. Autorka koncentruje się na tych postanowieniach dyrektywy, które mają służyć polepszaniu standardów ochrony pracowników świadczących pracę na wezwanie. Podejmuje również próbę sformułowania wniosków dotyczących implementacji dyrektywy do polskiego porządku prawnego.

Słowa kluczowe

praca na wezwanie, ochrona zatrudnienia, dyrektywa 2019/1152

JEL: K31, J81, J83

Abstract

This article aims to analyze the legislation in selected EU countries in the light of the Directive 2019/1152. The author focuses on the provisions of the Directive which are to improve the on-call workers protection standards. Based on the presented studies, the author also attempts to formulate the conclusions concerning the implementation of the Directive into Polish legal system.

Keywords

on-call work, employment protection, Directive 2019/1152

Uwagi wstępne

Postęp technologiczny, zwiększona konkurencja na rynku pracy, wynikająca przede wszystkim z procesu globalizacji, oraz zmiany społeczne stały się czynnikami, które mają najbardziej znaczący wpływ na pojawianie się i rozwój nowych form zatrudnienia. Te zjawiska spowodowały, że na rynku pracy wykształciły się nowe formy świadczenia pracy, których zakresu w znacznej mierze nie regulowało

prawo Unii Europejskiej. Jedną z takich form jest praca na wezwanie, której najbardziej charakterystycznymi cechami są pozostawanie pracownika w gotowości do świadczenia pracy oraz obowiązek podjęcia przez niego pracy na każde wezwanie, a także niestabilność związana z czasem pracy i ilością otrzymywanych zadań. W tak ukształtowanym stosunku prawnym ryzyko związane z zatrudnieniem jest przeniesione na osobę świadczącą pracę (Bąk, 2006, s. 66). W literaturze, wobec braku legalnej

definicji, pojęcie pracy na wezwanie używane jest zazwyczaj zamiennie z pojęciem pracy na żądanie (Chobot, 1997, s. 150; 2003, s. 19). Na gruncie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE, L z 2019 r. nr 186, s. 105) przez umowę o pracę na żądanie należy rozumieć „rodzaj zawieranej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem umowy (np. umowy zerogodzinowej), na mocy której pracodawca nie jest zobowiązany do zagwarantowania minimalnej liczby godzin pracy, natomiast pracownik może (ale nie musi) być zobowiązany do przyjęcia przydzielonego zadania” (Komisja Europejska, 2019b).

Niniejszy artykuł ma na celu identyfikację oraz analizę rozwiązań przyjętych w wybranych państwach członkowskich UE odnoszących się do pracy na wezwanie lub rodzajów pracy do niej zbliżonych w rozumieniu dyrektywy 2019/1152. Zawiera ona bowiem szereg postanowień mających na celu zmianę sytuacji prawnej pracowników świadczących pracę w nietypowych formach zatrudnienia, które mają zostać transponowane do krajowych porządków prawnych do 1 sierpnia 2022 r. Biorąc to pod uwagę warto się zastanowić, czy i w jakim zakresie polski ustawodawca może czerpać z doświadczeń innych krajów europejskich oraz w jaki sposób w warunkach polskiego rynku pracy skutecznie wprowadzić rozwiązania zaproponowane w dyrektywie, służące polepszaniu standardów ochrony pracowników świadczących pracę na wezwanie.

Postanowienia dyrektywy 2019/1152 odnoszące się do pracy na wezwanie

W kontekście regulacji unijnych odnoszących się do pracy na wezwanie niebagatelne znaczenie ma wspomniana dyrektywa 2019/1152 dotycząca przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, która zastąpiła dotąd obowiązującą dyrektywę Rady 91/533/EWG z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. UE, L z 1991 r. nr 288, s. 32) z powodu głębokich przemian wywołanych cyfryzacją oraz globalizacją. Choć wskazywano na konieczność stosowania zastępowanej dyrektywy także do wszelkich atypowych stosunków zatrudnienia, w praktyce zakres jej zastosowania ulegał znacznym ograniczeniom. Dopuszczano bowiem możliwość wprowadzenia wyłączeń co do stosowania jej postanowień do określonych grup pracowników (Nowak, 2020). Jedną z nich byli pracownicy, których tygodniowy wymiar czasu pracy nie przekraczał 8 godzin. W takiej sytuacji postanowienia dyrektywy mogły nie być stosowane, co w znacznej mierze wpływało na uszczuplenie ochrony pracowników wykonujących pracę na wezwanie. Zakres oddziaływania dyrektywy 2019/1152 ma być znacznie szerszy (Surdykowska, 2018, s. 19) i mieć zastosowanie do osób, których czas pracy wynosi minimum trzy godziny w tygodniu w ciągu 4 tygodni, czyli co najmniej 12 godzin pracy w skali miesiąca, i które są stroną umowy o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w każ-

dym państwie UE prawo krajowe, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Ponadto, co do pracowników, których umowa nie gwarantuje godzin pracy, w tym pracowników zatrudnionych na podstawie umów zerogodzinowych i niektórych umów na żądanie, zastosowanie znajdą przepisy niniejszej dyrektywy, bez względu na liczbę godzin, w czasie których faktycznie wykonują pracę.

Dyrektywa 2019/1152 stanowi realizację zasad nr 5 i nr 7¹ ujętych w Międzyinstytucjonalnej proklamacji Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz. Urz. UE, C z 2017 r. nr 428, s. 10). Unijny prawodawca, dając wyraz polityce flexicurity (szerzej np. Komisja Europejska, 2007; Rycak, 2011; Wilthagen i Tros, 2003), tworzy podstawy dla krajowych porządków prawnych do wprowadzania bardziej elastycznych form zatrudnienia, wyposażając tym samym pracowników w skuteczne narzędzia w celu uzyskania ochrony socjalnej. Zgodnie z założeniami omawianej dyrektywy promowane mają być te formy świadczenia pracy, które nie prowadzą do powstawania niepewnych warunków pracy, a nadużywanie nietypowych form zatrudnienia ma być zakazane. Według zestawienia informacji „Ku przejrzystym i przewidywalnym warunkom pracy”, przygotowanego przez Komisję Europejską, uaktualnione i zmodernizowane przepisy wpłyną na poprawę sytuacji w zakresie przejrzystości i przewidywalności warunków zatrudnienia ponad 200 milionów pracowników i pozwolą uwzględnić nowo powstałe formy pracy, obejmując dodatkowo od 2 do 3 milionów pracowników. Zgodnie z tym dokumentem, aż 53% osób spośród wszystkich pracowników, którzy podjęli pracę w nowo powstałych formach zatrudnienia, świadczy ją w ramach pracy na żądanie (Komisja Europejska, 2019a, s. 2).

Dyrektywa 2019/1152 zawiera szereg regulacji prawnych mających na celu wspieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego modelu pracy. Szeroko zdefiniowany zakres podmiotowy dyrektywy wpłynie pozytywnie przede wszystkim na ochronę pracowników pozostających we wszelkich nietypowych stosunkach pracy, m.in. przez poszerzenie przysługujących im praw oraz wprowadzenie nowych obowiązków po stronie pracodawców. Punktem wyjścia dla dalszej analizy są te rozwiązania, które — moim zdaniem — w największym stopniu przyczynią się do poprawy sytuacji pracowników wykonujących pracę na wezwanie. Są nimi opisane w art. 4 ust. 2 lit. l oraz m dyrektywy obowiązki informacyjne spoczywające na pracodawcy względem pracownika, uszczegółowiona w art. 10 zasada minimalnej przewidywalności pracy, a także art. 11 dotyczący środków uzupełniających w odniesieniu do pracy na żądanie. Należy podkreślić, że o ile dyrektywa w państwach członkowskich, w których formy pracy na wezwanie są już objęte regulacją prawną, wpłynie pozytywnie przede wszystkim na ochronę pracowników, o tyle w tych państwach członkowskich, gdzie przepisy nie odnoszą się do pracy na wezwanie w jakiegokolwiek formie, jak w przypadku Polski, pozwoli ona na wytyczenie ram prawnych, na podstawie których regulacje dotyczące pracy na wezwanie lub form do niej zbliżonych będą mogły

Ustawodawstwo państw należących do Wspólnoty odnoszące się do wykonywania pracy w formule na żądanie jest zróżnicowane. Istnieje grupa państw, w których nie uregulowano pracy na żądanie, i jest to grupa najliczniejsza. Należą do niej między innymi Polska, Belgia, Finlandia, Cypr, Chorwacja, Grecja oraz Słowenia. W państwach tych praca na wezwanie nie jest rozpowszechniona lub istnieje, ale jest pozbawiona regulacji prawnej. Do drugiej grupy zaliczamy państwa, w których praca na wezwanie i umowy opierające się na takiej konstrukcji są nielegalne i niezgodne z krajowymi przepisami dotyczącymi czasu pracy. Są to między innymi Francja, Austria, Bułgaria, Luksemburg oraz Łotwa. Ostatnia grupa to kraje, które uregulowały umowy o pracę w zerowym wymiarze godzin oraz niektóre inne rodzaje pracy na wezwanie. Wśród nich znajdziemy m.in. Wielką Brytanię, Irlandię, Niemcy, Szwecję, Węgry, Włochy, Niderlandy oraz Rumunię (Komisja Europejska, 2017a, s. 107). To właśnie ustawodawstwa ostatnich czterech wymienionych państw stanowią przedmiot zainteresowania w niniejszym artykule, przede wszystkim ze względu na ciekawe i zróżnicowane formy wykonywania pracy na wezwanie.

Zakres obowiązku informacyjnego przyjętego w dyrektywie 2019/1152 (dalej: dyrektywa) uległ rozszerzeniu w stosunku do zastępowanej dyrektywy 91/533/EWG. W kontekście pracy na wezwanie szczególnie istotną zmianę stanowi wprowadzenie podziału na pracowników objętych systemem czasu pracy przewidywalnym lub nieprzewidywalnym. W przypadku zatrudnienia pracownika w drugim z wymienionych systemów, do którego z pewnością można zaliczyć pracę na wezwanie, wprowadzono obowiązek udzielenia dodatkowych informacji odnoszących się przede wszystkim do organizacji czasu pracy, takich jak sposób ustalania harmonogramu czasu pracy oraz określania warunków dokonywania wezwania. Zasadniczym celem regulacji jest zagwarantowanie pracownikom podwyż-

W Nederlandach jedną z podstaw wykonywania pracy na wezwanie jest umowa przedwstępna (voorovereenkomsten). Reguluje ona warunki, na jakich praca jest wykonywana każdorazowo na wezwanie pracownika. Warunki te mogą dotyczyć np. sposobu wezwania (telefonicznie lub pisemnie), a także czasu trwania umowy o pracę. Oznacza to, że obowiązek informacyjny spoczywający na pracodawcy zostaje spełniony każdorazowo przy zawieraniu umowy przedwstępnej. W większości przypadków z takiego porozumienia może wynikać jedna lub więcej umów o pracę na czas określony, w których liczba godzin pracy może być stała lub zmienna. Obok umowy przedwstępnej jako formę pracy na wezwanie w tym kraju należy wyodrębnić także umowę o pracę z obowiązkiem wykonywania pracy w przyszłości (arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht), która może funkcjonować na podstawie umów zarówno zerogodzinowych, jak i „min-max” (Burri, Heeger-Hertter i Rossetti, 2018, s. 5–6). W związku z tym, że umowa „min-max” jest rodzajem umowy o pracę, konieczne jest stosowanie do niej wprost wszystkich regulacji prawa pracy odnoszących się do stosunku pracy. A zatem umowa ta musi zawierać szczegółowe ustalenia dotyczące czasu pracy, wynagrodzenia czy prawa do urlopu. Pracodawca jest zobowiązany wyraźnie określić minimalną oraz maksymalną liczbę godzin pracy w tygodniu, miesiącu lub roku. Do momentu osiągnięcia górnego limitu przepracowanych godzin pracownik musi pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Pracownik ma gwarantowane wynagrodzenie za minimalną liczbę godzin określoną w umowie, choćby ich faktycznie nie przepracował oraz za godziny przepracowane ponad minimalny wymiar stosownie do uzgodnionej stawki godzinowej. Jeżeli czas pracy w umowie zawartej z pracownikiem obejmuje okres krótszy niż piętnaście godzin tygodniowo i nie ustalono godzin pracy lub jeżeli liczba godzin pracy nie została ustalona lub została ustalona w sposób budzący wątpliwości, to za czas efektywnie wykonywanej pracy, chociażby krótszy niż trzy godziny, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, do którego byłby uprawniony, gdyby wykonywał pracę przez trzy godziny. Jest to przepis bezwzględnie obowiązujący i wszelkie ustalenia na niekorzyść pracownika będą nieskuteczne³.

We Włoszech umowa o pracę na wezwanie jest stosowana w przypadku, gdy pracownik wyraził zgodę na świadczenie pracy z nieustalonym rozkładem czasu pracy lub w określonych porach tygodnia, miesiąca lub roku. Można wyróżnić dwa rodzaje pracy na wezwanie. Pierwszy z nich zakłada, że pracownik jest zobowiązany do odpowiadania na wezwania i stawiania się do pracy, a pracodawca do zaoferowania minimalnej liczby godzin pracy. W drugim pracownik nie zobowiązuje się do przyjmo-

wania wezwań (De Stefano, 2016, s. 438). W przypadkach, w których pracownik zobowiązuje się do przyjęcia oferty pracy, wypłacany jest miesięczny dodatek za gotowość do pracy. Kwota ta powinna być określona w umowach zbiorowych, ale nie może być niższa niż poziom ustalony i okresowo aktualizowany przez włoskie ministerstwo ds. pracy po konsultacji z organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi (Tiraboschi, 2005, s. 38). Pracodawca może korzystać z pracy pracownika tylko przez ograniczoną liczbę dni w tym okresie, w zależności od popytu na pracę i potrzeb organizacyjnych. Pracownicy otrzymujący dodatek z tytułu pozostawania do dyspozycji są zobowiązani do zgłaszania pracodawcy wszelkich powodów, które mogłyby uniemożliwić kontakt oraz stawienie się do pracy, takich jak np. choroba. W tym okresie wypłata dodatku zostaje zawieszona, a niezgłoszenie przeszkody do wykonywania pracy może być karane utratą dodatku przez okres 15 dni. Nieuzasadniona odmowa przyjęcia oferty pracy może skutkować wypowiedzeniem umowy, koniecznością zwrotu dodatku za pozostawanie w gotowości do pracy oraz wypłatą odszkodowania zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego, a w przypadku jego braku zgodnie z postanowieniami umowy o pracę⁴. Umowę o pracę na wezwanie należy zawrzeć w formie pisemnej i musi ona określać m.in. czas trwania umowy oraz przesłanki pozwalające na zawarcie zgodnie z włoskim ustawodawstwem tego typu umowy, informację dotyczącą warunków pozostawania do dyspozycji przez pracownika oraz informację o uprzednim powiadomieniu przed rozpoczęciem przydzielonej pracy. Ponadto ustawa stanowi, że w umowie o pracę na wezwanie musi się znaleźć informacja na temat „dodatku za dyspozycyjność pracownika, jeśli jest on przewidziany”. Wydaje się zatem, że nie wszystkie obowiązki informacyjne określone w unijnej dyrektywie są realizowane. Przede wszystkim dodatek za dyspozycyjność nie stanowi zagwarantowanych odpłatnych godzin pracy, szczególnie że jego wypłata nie jest obowiązkowa w każdym przypadku.

Na Węgrzech pracę w formule na wezwanie usankcjonowano w ustawie z 1 sierpnia 2010 r. w sprawie uproszczonych form zatrudnienia⁵ oraz w węgierskim kodeksie pracy⁶. Stosunek pracy w celu wykonywania pracy w systemie uproszczonym jest nawiązywany bez konieczności zawierania umowy w formie pisemnej. Wystarczające jest porozumienie stron oraz dopełnienie przez pracodawcę obowiązku rejestracji i zgłoszenia pracownika właściwemu organowi państwowemu. Na wniosek pracownika lub pracodawcy, na którym nie spoczywa ustawowy obowiązek składania deklaracji drogą elektroniczną, stosunek pracy w formie zatrudnienia uproszczonego nawiązuje się przez zawarcie umowy na piśmie nie później niż w chwili rozpoczęcia pracy⁷. Pracownicy zatrudnieni w systemie uproszczonym mają prawo jedynie do części płacy minimalnej i w praktyce są pozbawieni prawa do urlopu wypoczynkowego, ponieważ okresy pracy nie mogą przekraczać pięciu kolejnych dni, a odrębne okresy nie są sumowane przy obliczaniu uprawnień pracowników. Pracodawca nie ma obowiązku wcześniejszego informowania pracownika

o harmonogramie czasu pracy. W znowelizowanym węgierskim kodeksie pracy wśród regulacji uelastyczniających przepisy odnoszące się do czasu pracy znalazła się praca na wezwanie (*munkavégzés behívás alapján*). Pracownicy wykonujący pracę na wezwanie są *de facto* pracownikami niepełnoetatowymi, z którymi pracodawca ma obowiązek zawrzeć umowę o pracę. Maksymalny dobowy czas pracy wynosi 6 godzin. Nie ma obowiązku ustalania z góry harmonogramu pracy. Węgierski kodeks pracy stanowi, że pracownik wykonuje pracę w godzinach uznanych za konieczne ze względu na jak najlepsze wykonanie zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem⁸.

W 2011 r. w Rumunii wprowadzono ustawodawstwo regulujące świadczenie pracy polegającej na wykonywaniu „niewymagających wysokich kwalifikacji czynności roboczych o charakterze okazjonalnym”⁹. Pracodawca ma obowiązek spełnienia obowiązku odnoszącego się do liczby zagwarantowanych odpłatnych godzin pracy. Prawo stanowi, że dobowy czas pracy nie może przekraczać 12 godzin. W przypadku uzgodnienia przez strony niższej liczby godzin, za co najmniej 8 godzin pracy przysługuje wynagrodzenie¹⁰. Ponadto art. 5 ust. 2 ustawy zawiera katalog innych obowiązków spoczywających na pracodawcy. Jednym z nich jest sformułowany bardzo ogólnie obowiązek informacyjny, polegający na zawiadamianiu pracownika o pracy, która ma być wykonywana, oraz o jego prawach i obowiązkach.

Sposoby realizacji zasady minimalnej przewidywalności pracy na przykładzie ustawodawstw wybranych państw członkowskich UE

Z racji specyfiki pracy na wezwanie, a także innych form świadczenia pracy, w odniesieniu do których nie można z góry zaplanować dokładnego wymiaru oraz harmonogramu, pracodawca unijny wprowadza obowiązek ustanowienia minimalnych standardów ochrony przewidywalności pracy. Odnosi się to do sytuacji, w których to głównie pracodawca ma wpływ na kształtowanie harmonogramu pracy pracownika oraz gdy rozkład czasu pracy jest określany pośrednio poprzez odpowiadanie na wezwanie klienta (motyw 30 dyrektywy). Zasada ogólna nałożona na pracodawcę zakłada brak możliwości zobowiązania pracownika do wykonywania pracy. Ten zakaz nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego, gdyż łączne spełnienie dwóch warunków opisanych w dyrektywie łączy jego stosowanie (Świątkowski, 2020, s. 24–25). Na pracowniku będzie spoczywał obowiązek odpowiedzenia na wezwanie, jeśli przydział pracy ma miejsce we wcześniejszej określonych godzinach i dniach oraz jeśli wezwanie zostanie dokonane w „rozsądnym wcześniejszym terminie ustalonym zgodnie z prawem krajowym”. Termin ten może się zatem różnić w zależności od przyjętej wykładni w poszczególnych krajach. Zgodnie z motywem 32 dyrektywy rozsądny minimalny okres uprzedniego powiadomienia należy rozumieć jako okres pomiędzy otrzymaniem informacji o nowym zleceniu a chwilą rozpoczęcia jego wykonywania. Co istotne, okresy te mogą się różnić w zależności od branży. Niespełnienie powyższych warun-

ków pociąga za sobą prawo pracownika do odmowy podjęcia pracy. Należy zaznaczyć, że pracownik powinien mieć jednak możliwość przyjęcia pracy, jeśli wyrazi na to zgodę. Unijny pracodawca ustanawia także środek ochrony pracownika przed utratą wynagrodzenia za pracę w sytuacji, gdy przydział pracy został odwołany przez pracodawcę, w postaci konieczności wypłaty odpowiedniego odszkodowania.

W **Niderlandach** umowy przedwstępne nie są umowami o pracę do momentu faktycznego wykonania pracy, dlatego pracownicy na wezwanie świadczący pracę na mocy umowy przedwstępnej nie są zobowiązani do odpowiadania na wezwanie, a co za tym idzie pracodawcy nie mają obowiązku oferowania pracy. Pracodawcy i pracownicy mają więcej obowiązków, jeśli praca na wezwanie jest wykonywana na podstawie umów z obowiązkiem wykonywania pracy w przyszłości (*arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht*) (Burri, Heeger-Hertter i Rossetti, 2018, s. 6). Dzieje się tak dlatego, że są umowami o pracę, które zobowiązują pracodawców do oferowania dostępnej pracy, a pracowników do jej przyjęcia. Pracownik musi zostać powiadomiony o konieczności wykonywania pracy z co najmniej 4-dniowym wyprzedzeniem. Jeśli pracodawca odwoła wezwanie na mniej niż 4 dni przed uzgodnionym terminem lub zmieni godziny pracy, pracownik ma prawo do wynagrodzenia za godziny, do których został wezwany. W sytuacji gdy pracownik wezwany do pracy stawia się w miejscu pracy w gotowości do pracy, ale nie będzie mógł wykonać pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, takich jak np. awaria maszyn lub anulowane zlecenie, to takiemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby wykonywał pracę¹¹.

We **Włoszech**, jak wcześniej wskazano, pracodawca nie przedstawia pracownikowi ustalonych dni i godzin, kiedy pracownik może zostać wezwany. Pracownik w zależności od podstawy świadczenia pracy na wezwanie ma obowiązek stawiennictwa na każde wezwanie albo nie musi na nie odpowiadać. Termin uprzedniego powiadomienia o zapotrzebowaniu na usługi wynosi co najmniej jeden dzień roboczy (De Stefano, 2016, s. 439).

Na **Węgrzech** w przypadku wezwania do pracy na pracodawcy spoczywa obowiązek powiadomienia pracownika o planowanym przydziale pracy z co najmniej 3-dniowym wyprzedzeniem¹². Pracodawcy przysługuje prawo zmiany ustalonego wcześniej przydziału pracy nawet tego samego dnia. Pracownik ma obowiązek stawić się na wezwanie pracodawcy, ale tylko jeśli praca została zaplanowana na dany dzień (Gyulavári i Kártyás, 2014, s. 92–98).

Na podstawie postanowień dyrektywy dotyczących minimalnej przewidywalności pracy można wysnuć wniosek, że państwa członkowskie mogą przyjąć jedno z dwóch możliwych rozwiązań w tym zakresie. Pierwsze — pracownik musi zostać poinformowany o dniach i godzinach, kiedy może zostać wezwany do pracy, a także zostać powiadomiony o przydziale pracy w rozsądnym terminie. W takiej sytuacji ma obowiązek stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy. Drugie — pracodawca nie przedstawia pracownikowi rozkładu czasu pracy i nie

ustala z nim terminu powiadomienia o przydziale pracy, a pracownik może nie odpowiedzieć na wezwanie bez negatywnych konsekwencji. Wynika z tego, że im większą pewność zatrudnienia gwarantuje się pracownikowi, tym więcej obowiązków na nim spoczywa. Taka relacja jest bardziej zbliżona do klasycznie rozumianego stosunku pracy. Większa elastyczność po stronie pracodawcy w zakresie reagowania na popyt na pracę pozbawia pracownika wielu praw, ale jednocześnie nie nakłada na niego żadnych obowiązków.

Sposoby wprowadzenia wybranych środków uzupełniających ochronę pracowników na wezwanie na przykładzie ustawodawstw wybranych państw członkowskich UE

Należy podkreślić, że obowiązek wprowadzenia środków uzupełniających ochronę odnosi się tylko do tych państw członkowskich, na terytorium których prawnie dopuszczone jest wykonywanie pracy w formule na wezwanie lub innej podobnej formie. W prawie unijnym nie ustanowiono ogólnego zakazu wykonywania pracy w formule na żądanie (Świątkowski, 2020, s. 25). Przewidziano więc środki mające na celu zapobieganie nadużywaniu tego typu umów. Są to ograniczenia stosowania takich umów i czasu ich trwania, wzruszalne domniemanie istnienia umowy o pracę z minimalną liczbą płatnych godzin oraz inne równoważne środki. Dyrektywa pozostawia bowiem państwom członkowskim pole do implementacji własnych uregulowań gwarantujących pracownikowi pewność zatrudnienia i ograniczających wystąpienie naruszeń. Sformułowano także obowiązek wprowadzenia co najmniej jednego ze wskazanych środków zapobiegających nadużyciom. A zatem kraje należące do Wspólnoty mogą zrezygnować ze sposobów wskazanych wprost przez unijnego pracodawcę. Jedynym warunkiem jest to, by nowo wprowadzone rozwiązanie było równoważne ze wskazanymi w art. 11 lit. a–b dyrektywy, co należy rozumieć w ten sposób, aby zapewniały należyłą skuteczność zapobiegania nadużyciom. Oceny skuteczności dokonują odpowiednie instytucje unijne, gdyż na państwach członkowskich spoczywa obowiązek informowania Komisji o implementacji takich środków.

W **Niderlandach** stosowanie pracy na wezwanie z umowami przedwstępnymi jest ograniczone przez limity liczby umów i czasu ich trwania. Po trzech kolejnych umowach na czas określony lub po umowie na czas określony trwającej 24 miesiące umowa przedwstępna staje się umową stałą, chyba że między tymi okresami występują przerwy trwające dłużej niż 6 miesięcy. W przypadku pracy na wezwanie wykonywanej na podstawie umowy „min-max” regularne świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych pociąga za sobą możliwość zwiększenia liczby godzin pracy gwarantowanych w umowie, przy czym układy zbiorowe mogą przewidywać inne uregulowania (Eurofound, 2015, s. 55–56). Średnia liczba godzin przepracowanych w miesiącu w ciągu ostatnich 3 miesięcy stanowi nową liczbę stałych, minimalnych godzin pracy¹³.

Zgodnie w **włoskim** ustawodawstwie zawarcie umowy o pracę na wezwanie jest dozwolone jedynie w przy-

padku nieregularnej pracy charakteryzującej się brakiem ciągłości, która jest wykonywana w celu zaspokojenia potrzeb określonych w zbiorowych układach pracy lub w przypadku z góry ustalonych okresów w ciągu tygodnia, miesiąca lub roku (De Stefano, 2016, s. 439). Możliwość zawierania tego typu umów została wyłączona w stosunku do tych pracodawców, którzy nie przeprowadzili oceny ryzyka w kontekście stosowania przepisów o ochronie zdrowia i ochronie bezpieczeństwa. Ponadto pracodawcy nie mogą zawierać tego typu umów w celu zastąpienia strajkujących pracowników, a także nie mogą ich stosować w przedsiębiorstwach, w których w ciągu ostatnich sześciu miesięcy miały miejsce zwolnienia grupowe, chyba że w drodze negocjacji zbiorowych postanowiono inaczej¹⁴. Od 2012 roku pracodawcy, którzy zamierzają korzystać z umów o pracę na wezwanie, są zobowiązani do przekazania stosownej informacji do Terytorialnej Dyrekcji Pracy. Niedopełnienie tego obowiązku skutkuje nałożeniem grzywny w wysokości od 400 do 2400 euro¹⁵. Ponadto umowy polegające na świadczeniu pracy na wezwanie mogą być zawierane tylko z pracownikami w wieku poniżej 24 lat lub powyżej 55 lat, a pracodawcy nie mogą już stosować umów na wezwanie do pracy w weekendy, święta i dni wolne od pracy, tak jak było to dozwolone przed reformą. W 2013 r. wprowadzono nowy przepis, który ogranicza stosowanie umów o pracę na wezwanie do 400 dni roboczych dla każdego pracownika w ciągu trzech lat. Po przekroczeniu tego limitu umowa zostaje automatycznie przekształcona w umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy¹⁶.

Na **Węgrzech** zakres przedmiotowy pracy na wezwanie w formie zatrudnienia uproszczonego ograniczono do wykonywania pracy sezonowej w sektorze rolnictwa i turystyki lub pracy dorywczej w innych branżach. W tym ostatnim przypadku limity dotyczą także czasu trwania zatrudnienia w formule na wezwanie. Jest on bowiem ograniczony do pięciu kolejnych dni pracy, piętnastu dni pracy w miesiącu i dziewięćdziesięciu dni pracy w roku. Ponadto pracodawcę obowiązują limity odnoszące się do maksymalnej liczby pracowników zatrudnionych w tym systemie, ustalane w oparciu o średnią liczbę pracowników pełnoetatowych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy¹⁷.

Praca na wezwanie w formule usankcjonowanej prawnie w **Rumunii** znajduje zastosowanie tylko w niektórych sektorach gospodarki (rolnictwo, wywóz odpadów, rozrywka, sport, organizacja wystaw i targów). Katalog ten został rozszerzony po wprowadzeniu ustawy 132/2019¹⁸ i obejmuje obecnie także działalność badawczo-rozwojową w zakresie nauk społecznych i humanistycznych oraz działalność związaną z interpretacją artystyczną. Stosowanie tego rodzaju umów jest ograniczone w stosunku do jednego pracownika do 90 dni w roku¹⁹. Limit ten został wydłużony do 180 oraz 120 dni w roku dla osób zatrudnionych we wskazanych ustawą poszczególnych sektorach (Komisja Europejska, 2018, s. 8). Ponadto w 2014 r. wprowadzono zmiany prawne mające na celu zwiększenie zakresu ochrony pracowników wykonujących pracę na wezwanie i przeciwdziałanie nadużyciom przez zastrze-

nie obowiązków bhp po stronie pracodawców oraz zapewnienie wypłaty godzinowej płacy minimalnej (De Stefano, 2016, s. 436).

Wnioski dotyczące implementacji dyrektywy 2019/1152 do polskiego porządku prawnego

W świetle tendencji do powstawania nowych form zatrudnienia ważne jest, aby ująć w ramy prawne podstawowe elementy stosunku pracy przy jednoczesnym poszanowaniu celu, któremu dana forma świadczenia pracy ma służyć. Należy mieć świadomość, że pracownik wykonujący pracę na wezwanie nie zostanie objęty równie wysoką ochroną, z jakiej korzystałby pozostając w klasycznie rozumianym stosunku pracy. W sytuacji rozwoju nowych, atypowych form zatrudnienia trzeba jednak podjąć próbę poprawienia warunków pracy pracowników objętych nieprzewidywalnym harmonogramem czasu pracy i stworzyć standardy ochrony odpowiadające walorom elastyczności, jakie np. praca na wezwanie niewątpliwie oferuje obu stronom stosunku pracy. Nadzieję na znaczącą poprawę warunków pracy pracowników na wezwanie daje dyrektywa 2019/1152.

Omawiana dyrektywa znajduje zastosowanie do podmiotów pozostających w stosunku pracy, a w obecnym stanie prawnym w Polsce zgodnie z przepisami kodeksu pracy nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę z osobą, która świadczy pracę na wezwanie. Taki stosunek prawny nie wypełnia bowiem cech stosunku pracy. W szczególności podmiot zatrudniający nie ma obowiązku zatrudniania pracownika, co należy rozumieć jako dopuszczenie pracownika do pracy. Stosunek pracy zakłada, że pracownik jest jednocześnie zobowiązany i uprawniony do świadczenia pracy. Natomiast osoba wykonująca pracę na wezwanie nie ma ani obowiązku, ani praw, by dochodzić przed sądem roszczeń o dopuszczenie do pracy. W przypadku pracy na wezwanie ryzyko niedostępności pracy oraz ryzyko płacowe zostaje przetransferowane na osobę wykonującą pracę. A zatem bez wprowadzenia stosownego ustawodawstwa praca na wezwanie i wszelkie inne zbliżone do niej nietypowe formy zatrudnienia pozostaną poza zakresem ochrony przysługującej na gruncie prawa pracy. Według projektu Kodeksu pracy z 2018 r. praca na wezwanie ma zostać włączona do struktury zatrudnienia pracowniczego w formie nieetatowej umowy o pracę, co oznacza, że poza przypadkami wskazanymi w ustawie znajdują w stosunku do niej zastosowanie wszystkie przywileje wynikające z zawarcia stosunku pracy, m.in. płaca minimalna oraz prawo do płatnego urlopu. Należy uważnie obserwować to, w jakim stopniu Polska i inne kraje członkowskie dokonujące implementacji dyrektywy uregulują jej podmiotowy zakres oddziaływania. Może się bowiem zdarzyć, że wbrew określonym w niej celom ochroną nie zostaną objęci pracownicy świadczący pracę w różnych nietypowych formach, w tym pracownicy na wezwanie. Co więcej, istnieje ryzyko, że nałożenie na pracodawcę dodatkowych obowiązków informacyjnych w stosunku do zatrudnianych pracowników przyniesie skutek odwrotny do zamierzonego i doprowadzi do

zmniejszenia liczby zawieranych umów o pracę (Unterschütz, 2021, s. 6).

W polskim porządku prawnym praca na wezwanie w formie umowy o pracę z pewnymi podmiotowymi ograniczeniami ma szansę zredukować liczbę zawieranych umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, które w praktyce są często nadużywane. Odpowiedzią na potrzeby współczesnego rynku pracy może być wprowadzenie ograniczeń stosowania umowy o pracę na wezwanie dla osób w określonych grupach wiekowych na wzór przepisów przyjętych we Włoszech. Takie rozwiązanie znalazło się w projekcie Kodeksu pracy z 2018 r. Dyspozycją przepisu zostały objęte grupy, które najczęściej poszukują formy zatrudnienia w niskim wymiarze czasu pracy, po to by umożliwić łączenie pracy z innymi obowiązkami. Wydaje się, że regulacja ma objąć ochroną te grupy osób aktywnych zawodowo, które najbardziej są narażone na pozostawanie poza stosunkiem pracy. Ponadto transpozycja art. 10 ust. 1 i 2 dyrektywy stanowiłaby kompromis między elastycznością zatrudnienia a ochroną pracownika. Możliwość odmowy wykonywania pracy przez pracownika pod pewnymi warunkami pozostawia pracodawcy narzędzie do dostosowywania popytu na pracę do podaży. Musi się on jednak liczyć z możliwą niedyspozycyjnością pracownika, który nie będzie z tytułu odmowy podjęcia pracy obciążony negatywnymi konsekwencjami. Obowiązkowe stawiennictwo na wezwanie pracodawcy powinno mieć zastosowanie tylko wtedy, gdy strony dokonają odpowiedniego uzgodnienia w rozsądnym terminie. Unijny prawodawca nie określa tego terminu. Wskazuje jedynie na konieczność jego uzależnienia od czasu przygotowania się do pracy, a także potrzeb konkretnej branży (motyw 32 dyrektywy). Można by przyjąć, że rozsądnym terminem na stawienie się do pracy powinien być taki, w czasie którego pracownik może dokonać przeorganizowania spraw prywatnych. Biorąc pod uwagę specyfikę samej konstrukcji pracy na wezwanie, wydaje się, że termin ten nie powinien wynosić więcej niż 3 dni. Należałoby również rozważyć możliwość wprowadzenia do regulacji wewnętrzzakładowych innych terminów, zgodnie z szerszymi ramami określonymi ustawą. Projektowana nieetatowa umowa o pracę miałaby polegać na tym, że co do zasady pracodawca może wezwać pracownika do pracy w dowolnym momencie, ale jednocześnie nie ma on gwarancji, że pracownik rzeczywiście stawi się na wezwanie. Komisja Kodyfikacyjna zdecydowała się wydłużyć ten termin do nie więcej niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, choć ustawa dopuszcza określenie w umowie terminu krótszego.

Mając na względzie konieczność realizacji obowiązku informacyjnego przewidzianego w dyrektywie 2019/1152, a także polskie ustawodawstwo pracownik wykonujący pracę na wezwanie powinien zostać powiadomiony m.in. o stronach umowy, rodzaju umowy, dacie jej zawarcia, warunkach pracy i płacy oraz w szczególności o rodzaju pracy, miejscu jej wykonywania, wynagrodzeniu za pracę oraz o terminie rozpoczęcia pracy. Dyrektywa nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku precyzowania w umowie wymiaru czasu pracy, lecz w przypadku pracy na wezwanie należałoby określić przynajmniej zakres godzin pracy w skali tygodnia. Ustaleniom umownym należałoby również poddać kwestię sposobu dokonywania wezwania do pracy przez pracodawcę oraz potwierdzenia gotowości do wykonywania pracy przez pracownika. Jak wskazuje się bowiem w dokumencie roboczym Komisji Europejskiej, dla osób świadczących pracę na wezwanie szczególnie istotne jest wprowadzenie limitów w odniesieniu do możliwości dokonywania wezwań, ponieważ wskazuje się na wyraźną nierównowagę między pracownikiem i pracodawcą w zakresie możliwości negocjacyjnych dotyczących harmonogramów czasu pracy, która uniemożliwia temu pierwszemu planowanie czasu wolnego od pracy (Komisja Europejska, 2017b, s. 18).

Uwagi końcowe

Prawodawstwo unijne, a także reformy wprowadzane w państwach członkowskich pokazują tendencję do umieszczenia pracy na wezwanie w strukturze zatrudnienia pracowniczego. Z drugiej strony warto zauważyć, że obejmowanie nietypowych form zatrudnienia nadmierną regulacją może prowadzić do zwiększenia zatrudnienia w nieformalnych wariantach pracy, co z kolei może się przyczyniać do zmniejszenia liczby zawieranych umów o pracę oraz do braku ochrony pracowników na wezwanie. Wynika stąd, że ogólną wytyczną dla polskiego ustawodawcy dotyczącą regulacji pracy na wezwanie powinno być ujęcie jej w ramy prawne tylko w takim zakresie, jaki zakłada prawo unijne. Propozycja Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy spełnia wymagania nałożone na państwa członkowskie na mocy dyrektywy, a zatem może stanowić punkt wyjścia dla rozważań nad pracą w formule na żądanie w prawie polskim w przyszłości. Ważne jest, aby zachować przy tym możliwie jak największą samodzielność kształtowania szczegółów wykonywania pracy na wezwanie przez strony, co nie pozabawi tej oraz innych nietypowych form zatrudnienia przymiotu elastyczności.

Przypisy/Notes

¹ Zasada nr 5 — Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie, zasada nr 7 — Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień.

² Projekt Kodeksu Pracy opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy z 2018 r. <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (04.05.2022).

³ Zob. art. 7:628a of Dutch Civil Code (Burgerlijk Wetboek). <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2021-07-01#Boek7> (22.12.2021).

⁴ Zob. art. 16 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf (08.01.2022).

- ⁵ 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/act-lxxv-2010-simplified-employment_en (16.12.2021).
- ⁶ Act I of 2012 on Labour Code. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (16.12.2021).
- ⁷ Zob. § 3, § 11 of 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/act-lxxv-2010-simplified-employment_en (16.12.2021).
- ⁸ Zob. section 193(1) of Act I of 2012 on the Labor Code. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (16.12.2021).
- ⁹ Zob. art. 1 ust. 1 lit. d — Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, Monitorul Oficial, Partea I nr. 947 din 22 decembrie 2015. <https://lege5.ro/Gratuit/ha4demjwgy/legea-nr-52-2011-privind-exercitarea-unor-activitati-cu-caracter-ocazional-desfasurate-de-zilieri> (09.01.2022).
- ¹⁰ Zob. art 4 ust. 1 i 2 — Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, Monitorul Oficial, Partea I nr. 947 din 22 decembrie 2015. <https://lege5.ro/Gratuit/ha4demjwgy/legea-nr-52-2011-privind-exercitarea-unor-activitati-cu-caracter-ocazional-desfasurate-de-zilieri> (09.01.2022).
- ¹¹ Zob. art. 7:668 of Dutch Civil Code (Burgerlijk Wetboek). <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2021-07-01#Boek7> (22.12.2021).
- ¹² Zob. section 193 (2) of Act I of 2012 on the Labor Code. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (16.12.2021).
- ¹³ Zob. art. 7:610b of Dutch Civil Code (Burgerlijk Wetboek). <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2021-07-01#Boek7> (22.12.2021).
- ¹⁴ Zob. art. 14 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf (08.01.2022).
- ¹⁵ Zob. art. 15 ust. 3 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf (08.01.2022).
- ¹⁶ Zob. art. 13 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf (08.01.2022).
- ¹⁷ Zob. section 202, 203 of Act I of 2012 on the Labor Code. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>, (16.12.2021); § 1–2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/act-lxxv-2010-simplified-employment_en (16.12.2021).
- ¹⁸ Legea nr. 132/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, Monitorul Oficial, Partea I nr. 575 din 15 iulie 2019. <https://lege5.ro/Gratuit/gmztmzga3a/legea-nr-132-2019-pentru-modificarea-si-completarea-legii-nr-52-2011-privind-exercitarea-unor-activitati-cu-caracter-ocazional-desfasurate-de-zilieri?d=2022-01-09> (08.01.2022).
- ¹⁹ Zob. art 4 ust. 4 legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, Monitorul Oficial, Partea I nr. 947 din 22 decembrie 2015. <https://lege5.ro/Gratuit/ha4demjwgy/legea-nr-52-2011-privind-exercitarea-unor-activitati-cu-caracter-ocazional-desfasurate-de-zilieri> (09.01.2022).

Bibliografia/References

- Bąk, E. (2006). *Elastyczne formy zatrudnienia*. Biblioteka Monitora Prawa Pracy.
- Burri, S., Heeger-Hertter, S. i Rossetti, S. (2018). *On-call work in the Netherlands: trends, impact, and policy solutions. Conditions of Work and Employment Series*. No. 103. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf (10.01.2022).
- Chobot, A. (1997). *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*. Wydawnictwa Prawnicze PWN.
- Chobot, A. (2003). *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*. Wydawnictwo Poznańskie.
- De Stefano, V. (2016). Casual Work beyond Casual Work in the EU. *European Labour Law Journal*, 7(3). <https://doi.org/10.1177/201395251600700307>
- Eurofound (2015). New forms of employment. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (22.12.2021).
- Gyulavári, T., Kártyás, G. (2014). *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Pázmány Press. https://www.researchgate.net/profile/Tamas-Gyulavari-2/publication/321803594_THE_HUNGARIAN_FLEXICURITY_PATHWAY_New_Labour_Code_after_Twenty_Years_in_the_Market_Economy/links/5a327a32458515afb6f65ab9/THE-HUNGARIAN-FLEXICURITY-PATHWAY-New-Labour-Code-after-Twenty-Years-in-the-Market-Economy.pdf (23.12.2021).
- Komisja Europejska (2007). *Communication from The Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, COM(2007) 359 final*. Bruksela. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF> (22.01.2022).
- Komisja Europejska (2017a). *Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights, C(2017) 6121 final*. Bruksela. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=10&catId=522&langId=en&moreDocuments=yes> (15.01.2022).
- Komisja Europejska. (2017b). *Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, SWD (2017)478 final*. Bruksela. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478> (21.12.2021).
- Komisja Europejska (2018). *Gaps in access to social protection for casual workers in Romania: case study. Publications Office*. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/077572> (08.01.2022).

- Komisja Europejska (2019a). *Factsheet: Towards transparent and predictable working conditions*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20696&langId=en> (15.01.2022).
- Komisja Europejska (2019b). *Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w UE*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/LSU/?uri=celex:32019L1152> (28.12.2021).
- Nowak, M. (2020). 10.2. Prawo wtórne — Dyrektywa 91/533/EWG. W: K. W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*. <https://sip.lex.pl/#/monograph/369461449/380152?toHit=1&cm=RELATIONS> (11.01.2022).
- Projekt Kodeksu Pracy opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. (2018). <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (04.05.2022).
- Rycak, M. (2011). Wpływ koncepcji flexicurity na przemiany stosunku pracy. W: L. Florek (Red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. LexisNexis.
- Surdykowska, B. (2018). Projekt dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE — element implementacji Europejskiego filaru praw socjalnych. *Monitor Prawa Pracy*, (3).
- Świątkowski, A. M. (2020). Dyrektywa 2019/1152 — przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej, cz. 2. *Europejski Przegląd Sądowy*, (7).
- Tiraboschi, M. (2005). The Italian Labour Market after the Biagi Reform. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 21(2), 149–192. http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/09/Tiraboschi_Journal.pdf (07.01.2022). <https://doi.org/10.54648/IJCL2005009>
- Unterschütz, J. (2021). Europejski Filar Praw Społecznych — godna praca w ramach platform cyfrowych. W: B. Godlewska-Bujok i K. Walczak (Red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*. Warszawa: C.H.Beck.
- Wilthagen, T. i Tros, F. (2003). The Concept of Flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets. *Tilburg: Flexicurity Research Papers*, (4). <https://doi.org/10.1177/102425890401000204> (22.01.2022).

Mgr Katarzyna Welpa, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. W zakresie jej zainteresowań badawczych znajduje się tematyka nietypowych i elastycznych form zatrudnienia, a także zmiany na rynku pracy wywołane postępem technologicznym.

Mgr Katarzyna Welpa, M.A., graduated from the Faculty of Law and Administration of the University of Łódź. Her research interests include atypical and flexible forms of employment, as well as changes in the labour market caused by technological developments.

Labour and Social Security Journal
Praca i Zabezpieczenie Społeczne

www.pizs.pl
www.pwe.com.pl

ZNAJDZIESZ NAS TU

▼

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

ul. Podwale 17

00-252 Warszawa

