

Dr Ewa Staszewska-Kozłowska

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0002-5807-4630

e-mail: ewa.staszewska.kozlowska@wpia.uni.lodz.pl

W kierunku poprawy statusu prawnego stażystów – tendencje legislacyjne w prawie UE a polskie standardy regulacji prawnej staży

Towards an improvement in the legal status of trainees – legislative trends in EU law and Polish standards for the legal regulation of traineeships

Streszczenie

Staże są ważnym instrumentem umożliwiającym nabycie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy oraz doświadczenia zawodowego. Są postrzegane jako pomost pomiędzy edukacją lub czasową dezaktywacją zawodową związaną z bezrobociem a stałym zatrudnieniem. Ze względu na daleko idącą dyferencjację regulacji prawnej tej instytucji, w ostatnim czasie, zwłaszcza na poziomie prawa UE zwraca się uwagę na konieczność podjęcia działań, które poprawią warunki pracy stażystów (w tym w zakresie godziwego wynagrodzenia) i podniosą jakość staży. W artykule przedstawiono najnowsze tendencje legislacyjne w tym zakresie na poziomie prawa UE, a na ich tle polskie standardy regulacji prawnej staży.

Słowa kluczowe

staż; praktyka; godziwe wynagrodzenie; ochrona socjalna; równe traktowanie

JEL: J68; J81; J83

Abstract

Traineeships are an important instrument for acquiring practical work skills and work experience. They are perceived as a bridge between education or temporary unemployment-related deactivation and permanent employment. Due to the far-reaching differentiation of the legal regulation of this institution, recently, especially at the level of EU law, attention has been drawn to the necessity of taking measures to improve the working conditions of trainees (including decent remuneration) and raising the quality of traineeships. This article presents the latest legislative trends in this area at the level of EU law, against their background, the Polish standards of legal regulation of traineeships.

Keywords

Traineeship; apprenticeship; decent remuneration; social protection; equal treatment

Uwagi wprowadzające

Staże są postrzegane jako ważny instrument pozwalający na uzyskanie doświadczenia zawodowego i ułatwiający podjęcie stałego zatrudnienia. Szczególne znaczenie przypisuje się stażom w kontekście wejścia na rynek pracy ludzi młodych, w przypadku których często stają się one pomostem pomiędzy systemem edukacji a pierwszą pracą. Zwraca się jednak uwagę, że wartość stażu zależy od jego jakości. Wysokiej jakości staż wymaga sprawiedliwych i przejrzystych warunków pracy oraz odpowiednich treści dydaktycznych. Nie może być przy tym trak-

towany jako sposób na pozyskanie taniej (bezpłatnej) siły roboczej, która zastąpi zatrudnianych pracowników, obniżając standardy pracy (Owens & Stewart, 2016, s. 679–709).

Kluczowe znaczenie ma zatem należyta regulacja prawna staży, która określałaby, w jakich przypadkach możliwe jest sięganie po formułę stażu oraz jaki status prawny mają ich uczestnicy. Ta oczywista konstatacja okazuje się bardziej złożona w obliczu – w zasadzie – braku rozwiązań prawnych, które w sposób kompleksowy i jednolity normowałyby staże zarówno na poziomie prawa międzynarodowego i prawa UE, a także prawa krajowego. Jest to wynikiem ogromnego zróżnicowania

staży (ich rodzajów), a także sposobu regulacji w krajach UE. To, z jakim rodzajem staży mamy do czynienia, będzie determinowało status osób je odbywających, który w zależności od rozwiązań przyjętych w danym kraju może być inny. Stażyści mogą posiadać status pracownicy – dzięki pełnemu włączeniu ich w ramy prawa pracy, ale mogą też nie być traktowani jako pracownicy, z zastrzeżeniem, że pewne podstawowe prawa pracownicze będą im gwarantowane (np. prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) – najczęściej poprzez odwołanie do odpowiednich regulacji. W tym drugim przypadku budzącą wiele wątpliwości pozostaje kwestia dopuszczalności odbywania staży nieodpłatnie, a także zakresu innych praw pracowniczych (m.in. z obszaru ochrony socjalnej), którymi stażyści powinni być objęci.

W ostatnim czasie na poziomie UE uruchomiono szereg inicjatyw i przyjęto liczne środki legislacyjne, które mogą wpłynąć na poprawę statusu prawnego stażystów (Europejski Trybunał Obrachunkowy, 2024, s. 10). Ich efektem jest przyjęcie przez Parlament Europejski 14 czerwca 2023 r. rezolucji zawierającej zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży w Unii (Dz.U. UE C 2024, s. 484), a następnie przez Komisję Europejską 20 marca 2024 r. wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)¹ oraz wniosku w sprawie wzmocnionych ram jakości staży². W artykule zostanie podjęta próba ustalenia, jak te propozycje wpłyną – z jednej strony na status prawny stażystów w UE, z drugiej zaś – na polską regulację prawną staży. Uzyskanie pełnego obrazu nie będzie przy tym możliwe bez odwołania się do obowiązujących unormowań w tym zakresie.

Pojęcie i rodzaje staży – staże w świetle prawa UE

Nie ma uniwersalnej, powszechnie akceptowanej na arenie międzynarodowej definicji stażu (Rosin, 2017, s. 10). Termin ten powstał w kontekście edukacji medycznej, gdzie wciąż jest używany w celu oznaczenia okresu na wczesnym etapie kształcenia podyplomowego lekarzy, podczas którego pracują pod nadzorem w szpitalach (Stewart, 2021, s. 17). Staże są klasyfikowane w oparciu o różne kryteria. Biorąc pod uwagę ich cel, najczęściej wymienia się staże stanowiące fakultatywną lub obowiązkową część programów nauczania akademickiego i/lub zawodowego, staże w ramach aktywnej polityki rynku pracy³ dla osób bezrobotnych, których zadaniem jest ułatwienie wejścia na rynek pracy, a także staże na otwartym rynku pracy⁴ dla absolwentów, które pozwalają zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe przed uzyskaniem stałego zatrudnienia (Brown i in., 2012, s. 3). Innym kryterium podziału staży może być ich odpłatność – wyodrębnia się w związku z tym staże odpłatne, w ramach których stażysta otrzymuje wynagrodzenie lub stypendium oraz staże bezpłatne. Można też spotkać się z rozróżnieniem staży, w trakcie których dochodzi do

produktywnej pracy przynoszącej korzyść podmiotowi, u którego są realizowane oraz staży ograniczających się jedynie do zadań obserwacyjnych lub próbnych (Stewart i in., 2018, s. 15 i n.). Z tą różnorodnością staży wiąże się także brak uniwersalnego, kompleksowego standardu regulacji prawnej tej instytucji, a co za tym idzie standardu ochrony przysługującej stażystom w trakcie ich odbywania.

De lege lata na poziomie prawa UE dokumentem w całości poświęconym stażom jest zalecenie Rady z 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. UE C 88 z 27.03.2014 r., s. 1). Zalecenie jest zbiorem zasad, które powinny być stosowane przez państwa UE w celu podnoszenia jakości staży – w szczególności w odniesieniu do treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz warunków pracy. Zgodnie z motywem 27 do celów zalecenia za staże uznaje się ograniczoną w czasie praktykę zawodową płatną lub bezpłatną, obejmującą komponent uczenia się i szkolenia, podejmowaną w celu zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego z myślą o uzyskaniu większych szans na zatrudnienie oraz ułatwiająca podjęcie stałego zatrudnienia. Jednocześnie w motywie 28 zastrzeżono, że zalecenie nie obejmuje praktyk zawodowych będących elementem programu kształcenia formalnego lub kształcenia i szkolenia zawodowego, a także staży, których treść jest regulowana przepisami prawa krajowego i których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów (np. w medycynie, architekturze). Tym samym zakres podmiotowy zalecenia jest mocno ograniczony, obejmując *de facto* jedynie staże będące częścią programów ALMP oraz staże na otwartym rynku pracy – staże wyłączone z zakresu zalecenia są uznawane na ogół za lepszej jakości w związku z zaangażowaniem instytucji edukacyjnych (European Commission, 2016, s. 4).

Do najważniejszych zasad dotyczących dobrej jakości staży wskazanych w zaleceniu należy zaliczyć w pierwszej kolejności zawieranie pisemnej umowy o staż pomiędzy stażystą a podmiotem oferującym staż (zalecenie nie rozstrzyga jej charakteru prawnego). W umowie powinny być określone cele edukacyjne, warunki pracy, informacja o ewentualnym świadczeniu pieniężnym lub rekompensacie kosztów (nieodpłatne staże są dopuszczalne), prawa i obowiązki stron, a także czas trwania stażu (nieprzekraczający co do zasady sześciu miesięcy). Zarówno stażysta, jak i podmiot oferujący staż, powinni mieć zagwarantowane prawo do rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia – odpowiedniego względem okresu trwania stażu. W pkt 6 zalecenia zwraca się uwagę na konieczność respektowania praw stażystów oraz warunków pracy zgodnie z mającym zastosowanie prawem UE i prawem krajowym, w tym ograniczenia związane z maksymalnym tygodniowym czasem pracy, minimalny dzienny i tygodniowy czas odpoczynku, a w stosownym przypadku minimalny wymiar przysługującego urlopu. Ponadto, podmioty oferujące staż powinny sprecyzować, czy oferują ubezpieczenie zdrowotne i ubezpieczenie od wypadków, a także zwolnienie chorobowe (pkt 7).

W przeprowadzonej w 2023 r. przez Komisję Europejską ocenie zalecenia w sprawie ram jakości staży (European Commission, 2023) stwierdzono, że ma ono pozytywny wpływ na jakość staży w UE. Niemniej jednak stopień, w jakim zalecenie uwzględniane jest w prawie krajowym, różni się w zależności od państwa członkowskiego – w większym zakresie jego postanowienia uwzględnia się w przepisach krajowych w przypadku staży w ramach ALMP aniżeli w odniesieniu do staży na otwartym rynku pracy. Trudno uznać, że zalecenie w sprawie ram jakości staży jest dokumentem zapewniającym należyty standard ochrony stażystów w ramach prawa UE (również zważywszy na jego niewiążącą formułę). W literaturze zwraca się uwagę, że zalecenie pozostawia nierozstrzygniętą kwestię czy, i w jakim zakresie stażyści powinni również korzystać z ogólnych przepisów prawa pracy lub prawa socjalnego. Ramy jakości staży zachęcają do przestrzegania wszelkich obowiązujących przepisów, ale nie wskazują, które przepisy mają lub powinny mieć zastosowanie (Stewart i in. 2021, s. 341). Kwestia ta ma doniosłe konsekwencje, ponieważ kompetencje UE w obszarze polityki społecznej są ograniczone do warunków pracy pracowników (Europejski Trybunał Obrachunkowy, 2024, s. 46). Jedną z możliwości zapewnienia podstawowych standardów pracy stażystom jest uznanie ich za pracowników (Eleveld i in., 2022, s. 127).

W tym względzie warto podkreślić, że TSUE wypracował autonomiczną definicję pracownika uznając stażystów i praktykantów za pracowników na mocy prawa UE niezależnie od charakteru stosunku pracy na mocy prawa krajowego, pod warunkiem, że wykonują oni rzeczywiste i faktyczne czynności na rzecz i pod kierownictwem innej osoby i otrzymują wynagrodzenie w zamian za te czynności (wyrok TSUE z 3 lipca 1986 r., C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284, ust. 16–17). Ani poziom produktywności danej osoby, ani pochodzenie środków, z których wypłacane jest wynagrodzenie, bądź też ograniczony zakres wynagrodzenia nie mają wpływu na to, czy dana osoba jest uznawana za pracownika na mocy prawa UE (wyrok TSUE z 31 maja 1989 r., C-344/87 *Bettray przeciwko Staatssecretaris van Justitie*, EU:C:1989:226, ust. 15). Zwrócono na to uwagę m.in. w motywie 8 dyrektywy 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE (Dz.U. UE L 186 z 11.07.2019, s. 105) w kontekście jej wdrażania przez państwa UE oraz motywie 21 dyrektywy 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE (Dz.U. UE L 275 z 25.10.2022 r., s. 33).

Jeżeli stażystów uzna się za pracowników, to będą chronieni unijnymi przepisami dotyczącymi praw pracowniczych. W tym miejscu należy jednak podkreślić, że jedną z cech definicji pracownika w świetle orzecznictwa TSUE jest otrzymywanie wynagrodzenia, które może być wypłacane zarówno w pieniądzu, jak i w formie innych świadczeń materialnych i niematerialnych, zarówno mających, jak i niemających obiektywnej wartości

(Świątkowski 2019, s. 55 i powołane tam orzecznictwo). Oznacza to tym samym, że stażyści nieotrzymujący jakichkolwiek świadczeń (co jest obecnie dopuszczalne) nie mogą być uznawani za pracowników w rozumieniu prawa UE, a co za tym idzie, jeżeli państwa członkowskie nie gwarantują im pewnych podstawowych uprawnień (m.in. realizując postanowienia zalecenia w sprawie ram jakości staży) pozostają poza ochroną w zakresie nawet elementarnych praw przysługujących pracownikom.

Projekt dyrektywy w sprawie wysokiej jakości staży i decyzji w sprawie ram jakości staży – propozycja Parlamentu Europejskiego

W dniu 14 czerwca 2023 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji Europejskiej dotyczące wysokiej jakości staży w Unii. W dokumencie tym Komisja Europejska została wezwana do uaktualnienia i wzmocnienia zalecenia w sprawie ram jakości staży z 2014 r. oraz do uczynienia zeń silniejszego instrumentu legislacyjnego. Ponadto Parlament Europejski wezwał Komisję Europejską do zaproponowania dyrektywy w sprawie staży na otwartym rynku pracy, staży w kontekście aktywnej polityki rynku pracy i staży stanowiących obowiązkową część szkolenia zawodowego, aby zapewnić minimalne standardy jakości, w tym zasady dotyczące czasu trwania staży, dostępu do ochrony socjalnej zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, a także wynagrodzenia zapewniającego godny poziom życia, w celu uniknięcia praktyk wyzysku. W rezolucji zaproponowano jednocześnie dwa projekty: dyrektywy i decyzji. W propozycji treści dyrektywy⁵ zrezygnowano z homogenicznego pojęcia stażu na rzecz konkretnych jego rodzajów: „stażu na otwartym rynku pracy” (art. 2 ust. 1 lit. a), oznaczającego nieobowiązkową, dwustronną, prywatną umowę zawartą między stażystą a podmiotem oferującym staż bez udziału osób trzecich i bez formalnego związku z placówką edukacyjną; „stażu w kontekście aktywnej polityki rynku pracy” (art. 2 ust. 1 lit. b), oznaczającego staż organizowany przez publiczne służby zatrudnienia we współpracy z podmiotem oferującym staż, na podstawie umowy zawartej między trzema stronami, mający na celu ułatwienie bezrobotnym lub nieaktywnym zawodowo młodym ludziom podjęcie zatrudnienia; „stażu będącego obowiązkową częścią szkolenia zawodowego” (art. 2 ust. 1 lit. c) rozumianego jako obowiązkowe wprowadzenie do praktyki zawodowej w określonej dziedzinie pracy. Zaproponowane rodzaje staży odpowiadają wcześniejszym klasyfikacjom pojawiającym się w licznych raportach unijnych dotyczących staży (Müller, 2022, s. 2 i n.; Hadijvassiliou, 2012, s. 3). Propozycja dyrektywy przewiduje szereg rozwiązań, których przyjęcie z pewnością poprawiłoby status prawny stażystów będących uczestnikami trzech wymienionych powyżej rodzajów staży. Do najistotniejszych postanowień należy zaliczyć ujęte w art. 3 projektu zapewnienie pi-

semnej umowy o staż, która określałaby m.in. wynagrodzenie stażysty zgodnie z dyrektywą 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE, co oznacza rezygnację z nieodpłatnych staży i objęcie ich standardami tej dyrektywy (art. 3 ust. 1 lit. a). Charakter prawny umowy o staż został przesądzony w art. 2 lit. c – ma to być umowa na czas określony, która spełnia warunki umowy o pracę lub stosunku pracy określone w prawie krajowym, układzie zbiorowym lub praktyce krajowej obowiązującej w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE. Projekt dyrektywy zdaje się w istocie klasyfikować wszystkich stażystów objętych jej zakresem jako pracowników (Helme, 2024, s. 704). Ponadto *explicite* wskazano na konieczność objęcia stażystów dyrektywą 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE L 299 z 18.11.2003, s. 9) oraz dyrektywą 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE (art. 3 ust. 1 lit. b). W świetle art 3 ust. 1 lit. c projektu stażyści mieliby mieć dostęp do ochrony socjalnej zgodnie z systemami krajowymi, w tym do ubezpieczenia zdrowotnego, zasiłków dla bezrobotnych i składek emerytalnych.

Drugi dokument zaproponowany w rezolucji z 2023 r. to projekt decyzji⁶, która miałyby uaktualnić i wzmocnić zalecenie z 2014 r. w sprawie ram jakości staży. O ile projekt dyrektywy dotyczy trzech rodzajów staży, to z pkt 17 projektu decyzji wynika, że miałyby obejmować jedynie stażystów odbywających staż w celu uzyskania kwalifikacji edukacyjnych (bez przyznania im statusu pracowniczego). Projekt decyzji w porównaniu z zaleceniem z 2014 r. znacząco poprawia sytuację stażystów, do których miałyby mieć zastosowanie. Przede wszystkim przesądza, że w umowach o staż należy wskazać odpowiednie wynagrodzenie zapewniane stażystom przez podmiot oferujący staż (art. 2). W odniesieniu do warunków odbywania staży, istotne postanowienia zawiera art. 4 projektu, gdzie zwrócono uwagę na konieczność zapewnienia przez państwa członkowskie przestrzegania praw, warunków szkolenia i dostępu do ochrony socjalnej stażystów zgodnie z mającym zastosowanie prawem unijnym i krajowym, w tym ograniczeń maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, minimalnych dziennych i tygodniowych okresów odpoczynku, minimalnych uprawnień urlopowych, zwolnień chorobowych, prawa do pracy zdalnej i dostępu do reprezentacji, a także zgodności godzin i czasu trwania szkolenia z danym planem studiów, w przypadku gdy szkolenie i kształcenie mają być prowadzone jednocześnie. Nowością jest także zaangażowanie inspektoratów pracy i innych organów, które miałyby mieć zapewnione kanały zgłaszania niewłaściwych praktyk i nieodpowiednich warunków dla stażystów.

Dokonując oceny powyższych propozycji Parlamentu Europejskiego, nie ulega wątpliwości, że doszłoby do zasadniczej zmiany statusu większości stażystów – byłiby kwalifikowani jako pracownicy z dodatkowym prawem do nauki i szkolenia w pracy, co niewątpliwie wyeliminowałoby problemy związane z ich niejasnym jak dotąd statusem (Helme, 2024, s. 705).

Projekt dyrektywy w sprawie stażystów i zalecenia w sprawie wzmocnionych ram jakości staży – propozycja Komisji Europejskiej

W odpowiedzi na omówioną powyżej rezolucję z 2023 r., Komisja Europejska w dniu 20 marca 2024 r. przedstawiła wniosek dotyczący „dyrektywy w sprawie stażystów” oraz zalecenia w sprawie wzmocnionych ram jakości staży. W założeniu przygotowane przez Komisję Europejską projekty mają wesprzeć państwa członkowskie w poprawie i egzekwowaniu warunków pracy stażystów oraz wykrywaniu praktyk polegających na zastępowaniu regularnych stosunków pracy stażami (European Commission, 2024, s. 3). Już na wstępie należy zaznaczyć, że zaproponowane przez Komisję projekty znacząco odbiegają od tych przygotowanych w ramach rezolucji Parlamentu Europejskiego.

Kluczowe znaczenie z perspektywy statusu prawnego stażystów ma zakres podmiotowy proponowanej dyrektywy, który został wyraźnie wyeksponowany w motywie 16, zgodnie z którym dyrektywa ma mieć zastosowanie do stażystów w UE związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa TSUE, który ustanowił kryteria ustalania statusu pracownika. Ów zakres podmiotowy jest powielony następnie w art. 2 lit b. projektu dyrektywy zawierającym definicję „stażysty”. W art. 2 lit. a zaproponowano definicję „stażu”, zgodnie z którą oznacza on ograniczoną w czasie praktykę zawodową obejmującą znaczący komponent uczenia się i szkolenia, podejmowaną w celu zdobycia praktycznego i zawodowego doświadczenia z myślą o zwiększeniu szans na zatrudnienie oraz ułatwieniu przejścia na zwykły stosunek pracy (niebędący stażem) lub uzyskaniu dostępu do zawodu. W świetle proponowanych regulacji, staże są klasyfikowane według statusu pracownika, a nie według ich rodzaju (Helme, 2024, s. 706).

Z najistotniejszych postanowień proponowanej dyrektywy, mających wpływ na status prawny stażystów, w pierwszej kolejności należy wskazać na art. 3 dotyczący zasady niedyskryminacji, zapewniającej równe traktowanie stażystów pod względem warunków pracy, w tym wynagrodzenia, w porównaniu z pracownikami niebędącymi w okresie stażu, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione z obiektywnych powodów, takich jak inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy, bądź waga komponentu uczenia się i szkolenia. W art. 4 i 5 projektu dyrektywy państwa członkowskie zostały zobowiązane do zapewnienia skutecznych mechanizmów wykrywania praktyk polegających na zastępowaniu regularnych stosunków pracy stażami poprzez kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy. W celu ustalenia czy domniemany staż stanowi w istocie stosunek pracy niebędący stażem, właściwe organy dokonywałyby całościowej oceny wszystkich faktów takich jak m.in. brak istotnego komponentu

uczenia się i szkolenia, zbyt długi czas trwania domniemanego stażu lub wielokrotne bądź następujące po sobie domniemane staże odbywane u tego samego pracodawcy, równoważny poziom zadań, obowiązków i intensywności pracy domniemanych stażystów oraz regularnych pracowników na porównywalnych stanowiskach u tego samego pracodawcy. W art. 6 państwa członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia niezbędnych środków dla zapewnienia, aby wszystkie odpowiednie przepisy prawa UE mające zastosowanie do pracowników zostały w pełni wdrożone i były egzekwowane w odniesieniu do stażystów – m.in. mają opracowywać wytyczne dla pracodawców stażystów, dotyczące ram prawnych staży, w tym odpowiednich aspektów prawa pracy i ochrony socjalnej. Ponadto, w art. 7 projektu zaproponowano, aby stażyści, w tym ci, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania, w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

W zakresie propozycji zalecenia Rady w sprawie wzmocnionych ram jakości staży należy zwrócić uwagę, że proponowany dokument rozszerza zakres zalecenia z 2014 r. (obejmującego jedynie staże na otwartym rynku pracy i staże będące częścią ALMP), na staże będące elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia oraz staże, których ukończenie jest obowiązkowe, aby uzyskać dostęp do określonego zawodu (np. w medycynie). Wzmocnione zalecenie ma mieć zastosowanie do wszystkich stażystów niezależnie od statusu zatrudnienia, w tym stażystów będących pracownikami, jedynie w takim zakresie, w jakim w prawie UE nie zostały ustanowione równoważne lub korzystniejsze przepisy.

Sama definicja stażu została ukształtowana podobnie jak w propozycji dyrektywy (por. motyw 15 projektu zalecenia). Z najistotniejszych – nowych postanowień, w porównaniu do obowiązującego zalecenia z 2014 r., należy zwrócić uwagę na zapewnienie stażystom sprawiedliwego wynagrodzenia, z uwzględnieniem takich elementów jak zadania i obowiązki stażysty, intensywność pracy stażysty oraz waga komponentu uczenia się i szkolenia, a także dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej, w tym do niezbędnego zakresu ochrony zgodnie z przepisami krajowymi, oraz w stosownych przypadkach, z uwzględnieniem zalecenia Rady z 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. UE. C 387 z 15.11.2019 r., s. 1). Ponadto, podmioty oferujące staże winny gwarantować odpowiednie, bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, w tym sprzęt i organizację pracy w przypadku staży zdalnych i hybrydowych.

Analiza proponowanych powyżej dokumentów prowadzi do wniosku, że „dyrektywa w sprawie stażystów” miałaby zastosowanie jedynie do stażystów ze statusem pracownika, natomiast zalecenie dotyczyłoby wszystkich stażystów (Helme, 2024, s. 706–707). Tym samym, w odniesieniu do stażystów niebędących pracownikami (a za-

tem zdecydowanej ich większości) Komisja Europejska poprzestaje na propozycji, co prawda uzupełnionej, ale wciąż „słabej” (niewiążącej) formuły zalecenia.

Projektowana konstrukcja dokumentów odnoszących się do statusu stażystów może mieć swoje źródło w pewnych ograniczeniach prawnych, jeżeli chodzi o środki polityki społecznej w kwestiach takich jak warunki pracy i ochrona socjalna. Komisja Europejska po konsultacjach z partnerami społecznymi w sprawie podjęcia działań w kierunku poprawy jakości staży zwróciła uwagę, iż zgodnie z art. 153 ust 1 lit. b TFUE UE może podejmować środki dotyczące warunków pracy w odniesieniu do stażystów (niezależnie od rodzaju stażu) tylko wtedy, gdy są oni pracownikami w rozumieniu prawa UE lub są objęci środkami na mocy tego przepisu skierowanymi do pracowników, które są rozszerzane na stażystów w sposób pomocniczy. Ponieważ istnienie wynagrodzenia jest zasadniczą cechą definicji „pracownika”, bezpłatni stażyści nie mogą być co do zasady uznani za „pracowników” w rozumieniu prawa UE. Ponadto art. 153 ust. 5 TFUE wyklucza środek UE, który bezpośrednio wymagałby, aby działalność taka jak staż była wykonywana za wynagrodzeniem (European Commission, 2023a, s. 26).

Polska regulacja prawna staży i jej zgodność z obowiązującymi standardami oraz planowanymi zmianami na poziomie prawa UE

Polska regulacja prawna staży, podobnie jak w większości innych państw UE nie ma jednolitego charakteru. Mamy do czynienia z ich wieloma rodzajami, co w konsekwencji powoduje dyferencjację statusu prawnego osób je odbywających. Dodatkowa trudność polega również na tym, że w polskim ustawodawstwie poza stażami występują także praktyki (o zbliżonym do stażu charakterze), co może potęgować wątpliwości, o jaką faktycznie instytucję chodzi (i czy np. mieści się ona w pojęciu stażu ustalonym na potrzeby zalecenia w sprawie ram jakości staży). Najmniej trudności – jeżeli chodzi o ustalenie statusu prawnego osób je odbywających – wywołują staże, których ukończenie warunkuje dostęp do wykonywania zawodu lub zatrudnienia na określonym stanowisku, a których celem jest teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu, czy też pracy na danym stanowisku. Tego typu staże przewidziano np. na gruncie ustawy z 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 1287), gdzie w art. 15 i n. przewidziano „staż podyplomowy” dla lekarza i lekarza dentysty. W art. 155 ca i n. ustawy z 27 lipca 2001 r. – Prawo ustroju sądów powszechnych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 334) jest mowa o „stażu asystenckim”, do którego odbycia zobowiązani są w okresie pierwszych dwóch lat pracy asystenci sędziego. Z kolei w art. 3 i n. ustawy z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 577) uregulowano „staż urzędniczy”, mający na celu praktyczne i teoretyczne przygotowanie do

wykonywania obowiązków urzędnika. Wspólnym mianownikiem wymienionych przykładowo powyżej staży jest to, że są realizowane na podstawie umowy o pracę na czas określony, co zostało *expressis verbis* wyrażone w aktach prawnych je regulujących i w konsekwencji powoduje, że osoby je odbywające są pracownikami korzystając z pełnej ochrony przewidzianej przepisami prawa pracy.

Kolejne rodzaje staży występujące w polskim porządku prawnym to staże, którym poświęcone jest zalecenie w sprawie ram jakości staży, a zatem staże realizowane w ramach ALMP oraz staże z tzw. otwartego rynku pracy. W odniesieniu do tej grupy staży, status prawny osób je odbywających nie jest już tak klarowny jak w odniesieniu do omówionych powyżej staży prowadzących do nawiązania stosunku pracy.

Jeżeli chodzi o staże w ramach ALMP, to zostały one zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 34 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 214, dalej jako u.p.z.) jako nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą (wprost zatem ustawodawca pozbawia stażystów statusu pracownika). Ten rodzaj stażu może trwać, co do zasady, sześć miesięcy, a w przypadku bezrobotnych do 30. roku życia – dwanaście miesięcy (art. 53 ust. 1 i 3 u. p. z.). Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę – który sprawuje też nadzór nad odbywaniem stażu – z pracodawcą. W okresie jego odbywania bezrobotnemu przysługuje stypendium⁷, co powoduje objęcie okresu jego pobierania obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym i wypadkowym (art. 6 ust. 1 pkt 9a i art. 12 ust. 1 ustawy z 18 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 497) oraz ubezpieczeniem zdrowotnym (art. 66 ust. 1 pkt 24 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 146). Zakres praw i obowiązków stron występujących w stosunku stażowym został uregulowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. Nr 142, poz. 1160), a którego treść nie pozostawia wątpliwości, że relacja w jakiej stażysta pozostaje z organizatorem stażu ma charakter *quasi*-pracowniczy (Skąpski, 2015, s. 235 i n.). Stażystom zapewnia się szereg uprawnień na zasadach przewidzianych dla pracowników m.in. bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu, prawo do okresów odpoczynku czy prawo do równego traktowania. Mają także zagwarantowane prawo do dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu z zachowaniem prawa do stypendium.

Staż z tzw. otwartego rynku pracy przewidziane są z kolei na gruncie ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1244, dalej jako u.p.a.). W art. 1 ust. 2 u.p.a. wskazano, że praktyki mają na celu ułatwienie absolwentom uzyski-

wania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. Ustawodawca posłużył się terminem „praktyk” niemniej jednak mieszczą się one w pojęciu stażu sformułowanym w zaleceniu z 2014 r. w sprawie ram jakości staży, a w raportach Komisji Europejskiej dot. stosowania tego dokumentu są kwalifikowane jako staże z otwartego rynku pracy (European Commission, 2016, 2023). Praktyki absolwenckie mają ograniczony zakres podmiotowy i temporalny – są przewidziane dla osób, które ukończyły co najmniej gimnazjum lub ośmioletnią szkołę podstawową i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyły 30. roku życia, mogą zaś trwać nie dłużej niż 3 miesiące. Praktyki odbywa się na podstawie umowy o praktykę absolwencką (szeroko na ten temat Barański, 2018, s. 527 i n.), która określa m.in. rodzaj pracy, w ramach której praktykant ma uzyskiwać doświadczenie i nabywać umiejętności praktyczne. Z art. 3 u.p.a. wynika, że praktyki mogą być odbywane odpłatnie bądź nieodpłatnie. Niezależnie od tego, osoby je odbywające są pozbawione ochrony socjalnej w dziedzinie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego (Antonów, 2015, s. 710). Do praktyki absolwenckiej nie mają zastosowania przepisy prawa pracy, z wyjątkiem enumeratywnie wskazanych w art. 4 u.p.a.⁸. Podmiot przyjmujący na praktykę jest zobowiązany do zapewnienia, na dotyczących pracowników zasadach, bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania praktyk, w tym – w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z jej odbywaniem – odpowiednie środki ochrony indywidualnej.

Jeżeli chodzi o zgodność polskiej regulacji staży z obowiązującym zaleceniem w sprawie ram jakości staży z 2014 r., to zważywszy na ograniczony zakres tego dokumentu, w istocie można odnosić go jedynie do staży dla bezrobotnych w ramach ALMP oraz praktyk absolwenckich. W przypadku staży z ALMP polskie rozwiązania są w zasadzie w większości zgodne z zaleceniem (European Commission, 2023, s. 24) – zwłaszcza w zakresie warunków odbywania stażu. Stażyści mają zagwarantowany standard pracy na zasadach zbliżonych do pracowniczego. Można ewentualnie zwrócić uwagę na okres trwania stażu, który zgodnie z zaleceniem nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, a w przypadku polskiej regulacji dopuszczalne są staże trwające 12 miesięcy, jeżeli są organizowane dla osób bezrobotnych do 30. roku życia – choć jak wynika z pkt 10 zalecenia, jest to dopuszczalne biorąc pod uwagę praktykę krajową. Ponadto, w pkt. 2 zalecenia rekomenduje się zawieranie pisemnej umowy między stażystą a podmiotem oferującym staż, podczas gdy polski ustawodawca przewiduje co prawda zawieranie umowy, ale pomiędzy starostą i organizatorem stażu – stażysta jest kierowany do odbywania stażu nie będąc *de facto* stroną tej umowy. Sytuacja ta w niedalekiej przyszłości ulegnie jednak zmianie, albowiem w świetle art. 114 ust. 5 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia uchwalonej przez Sejm w dniu 21 lutego 2025 r.⁹, staże mają odbywać się na podstawie umowy zawartej przez starostę z organizatorem stażu i bezrobotnym.

W odniesieniu do staży z otwartego rynku pracy regulowanych ustawą o praktykach absolwenckich, jej postanowienia są częściowo zgodne z zaleceniem (European Commission, 2023, s. 23). Podobnie jak w przypadku staży w ramach ALMP, pozytywnie należy ocenić podanie statusu prawnego praktykantów regulacji wybranych przepisów kodeksu pracy (choć nie w tak szerokim zakresie jak ma to miejsce w przypadku stażystów odbywających staże w ramach ALMP). W świetle rekomendacji wynikających z zalecenia, polski ustawodawca w zbyt małym zakresie eksponuje komponent dydaktyczny i szkoleniowy, co może sprzyjać wykorzystywaniu praktyk do zastępowania zatrudnienia pracowniczego. Ponadto ustawa o praktykach absolwenckich nie przewiduje konieczności przydzielania praktykantom opiekunów, którzy kierowaliby stażystami w trakcie wykonywanych zadań oraz monitorowali i oceniali ich postępy.

Podjętą próbę konfrontacji polskich regulacji stażowych z projektowanymi zmianami przygotowanymi zarówno przez Parlament Europejski, jak i Komisję Europejską, należy stwierdzić, że w obydwu przypadkach polska regulacja wymagałaby istotnych modyfikacji. Z pewnością o rewolucyjnych zmianach należałoby mówić w odniesieniu do projektu dyrektywy zaproponowanej przez Parlament Europejski, w którym wszyscy stażyści objęci jej zakresem (uczestnicy staży z otwartego rynku pracy, staży ALMP, staży będących obowiązkową częścią szkolenia zawodowego) poprzez podpisanie umów o staż mieliby zagwarantowany status pracownicy. Dla polskiego ustawodawcy oznaczałoby to uznanie za pracowników m.in. uczestników praktyk absolwenckich czy staży dla osób bezrobotnych. Z kolei w przypadku projektu decyzji miałyby ona gwarantować uczestnikom staży edukacyjnych (w Polsce byłyby to np. praktyki studenckie) odpowiednie wynagrodzenie.

Odnosząc się do projektu dyrektywy zaproponowanej przez Komisję Europejską, zabezpiecza ona interesy stażystów, którzy zawarli umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy określonym przez przepisy prawa, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa TSUE, a zatem osób, do których zastosowanie znajdują przepisy prawa pracy (m.in. będą to osoby w okresie stażu asystenckiego, podyplomowego czy urzędniczego). W tym zakresie polskie rozwiązania będą musiały zostać poddane przeglądowi w aspekcie równego traktowania pod względem warunków pracy, w tym wynagrodzenia, w porównaniu z pracownikami niebędącymi w okresie stażu. Odmienne traktowanie musiałoby być uzasadnione obiektywnymi względami, takimi jak inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy, bądź waga komponentu uczenia się i szkolenia. W projekcie dyrektywy przewiduje się ponadto konieczność zapewnienia mechanizmów wykrywania praktyk polegających na zastępowaniu regularnych stosunków pracy stażami. Środki te miałyby obejmować skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy – wydaje się, że w takie kompetencje została wyposażona Państwowa Inspekcja Pracy.

Jeżeli chodzi o projekt zalecenia w sprawie wzmocnionych ram jakości staży, to jego trzon stanowi rekomendacja zapewnienia stażystom sprawiedliwego wynagrodzenia, co dla polskiego ustawodawcy oznaczałoby zmierzenie się w pierwszej kolejności z likwidacją formuły bezpłatnych staży (dopuszczalnych np. w przypadku praktyk absolwenckich), a zważywszy na propozycję zastosowania zalecenia do wszystkich rodzajów staży,¹⁰ mogłoby okazać się sporym wyzwaniem, m.in. ze względu na zamieszanie pojęciowe (np. staże edukacyjne w polskim porządku prawnym występują często pod postacią praktyk). Wydaje się jednak, że nie nazwa, pod jaką dana praktyka/staż występuje, ale warunki ich odbywania (czy odpowiadają pojęciu staży określonym w zaleceniu) decydują o ewentualnym zastosowaniu zalecenia. Z drugiej strony, nawet w przypadku staży odpłatnych, takich jak staże w ramach ALMP, przysługujące stażystom świadczenie musiałoby zostać skonfrontowane z rekomendacją godziwego wynagrodzenia. Rewizji wymagałby także dostęp do ochrony socjalnej gwarantowanej stażystom.

Podsumowanie

Staż w ostatnich kilkudziesięciu latach stał się ważnym sposobem przejścia z systemu edukacji na rynek pracy, pozwalającym na zdobycie doświadczenia przed znalezieniem stałego zatrudnienia (Rosin, 2016, s. 131). Cechuje je dyferencjacja legislacyjna, która istnieje nie tylko pomiędzy poszczególnymi państwami, ale także pomiędzy poszczególnymi rodzajami staży. Taki stan rzeczy powoduje, że mamy do czynienia z niezwykle heterogeniczną instytucją – co przekłada się na status prawny stażystów. Choć podstawowym celem stażu powinno być zdobycie praktycznego i zawodowego doświadczenia, to okazuje się, że stażyści mogą być wykorzystywani jako tania (bezpłatna) siła robocza, zwłaszcza wtedy, gdy zabraknie odpowiedniego komponentu edukacyjnego oraz jakiegokolwiek świadczenia przysługującego w trakcie odbywania stażu. Z tego typu ryzykiem nie będziemy mieli do czynienia w sytuacji staży realizowanych w ramach stosunku pracy, choć i w tym przypadku istotne jest monitorowanie równego traktowania stażystów pod względem warunków pracy – przede wszystkim wynagrodzenia. Największe zagrożenie z perspektywy odpowiednich warunków pracy pociągają za sobą staże z otwartego rynku pracy, gdzie dopuszcza się ich nieodpłatność.

W związku z powyższym, pozytywnie należy odnieść się do planowanych w ostatnim czasie zmian na poziomie prawa unijnego, gdzie dostrzega się konieczność poprawy warunków pracy stażystów – w tym zwłaszcza rekomendowania godziwego wynagrodzenia, co byłoby ważnym krokiem w stronę ograniczania bezpłatnych staży. Wartościowy staż wymaga sprawiedliwych i przejrzystych warunków pracy oraz odpowiednich treści dydaktycznych. Zgadzając się z kierunkiem proponowanych zmian, pewien niedosyt w odbiorze społecznym może budzić propozycja Komisji Europejskiej pozostawienia

niewiążącej formuły zalecenia w odniesieniu do wielkości staży, które nie prowadzą do nawiązania stosunku pracy, a przyjęcia dyrektywy, która miałaby mieć zasadniczo zastosowanie do stażystów posiadających status pracowniczy. W tym aspekcie dalej idącą ochronę stażystów zaproponowano w projekcie dyrektywy zawartej w rezolucji Parlamentu Europejskiego z 2023 r. Przyjęcie takiej koncepcji jest jednak uzasadniane przez Komisję Europejską zasadą pomocniczości i proporcjonalności poprzez uwzględnienie faktu, że systemy kształcenia i szkolenia należą do kompetencji krajowych, natomiast UE może wspierać i uzupełniać krajowe polityki w dziedzinie warunków pracy. Tym samym respektowana będzie różnorodność krajowych systemów staży (European Commission, 2024a, s. 7 i n.). Należy podzielić

wyrażany w literaturze pogląd, że zarówno propozycje przedstawione przez Parlament Europejski, jak i Komisję znacząco wzmocniłyby pozycję stażystów wymagając wynagrodzenia. Przy czym, o ile propozycja Parlamentu Europejskiego zasadniczo zmieniałaby pozycję stażystów gwarantując im status „pracownik plus komponent uczenia się i szkolenia”, to projekt Komisji Europejskiej nadal utrzymuje niejasny status stażystów (Helme, 2024, s. 710).

Działania podejmowane na szczeblu unijnym (niezależnie od ostatecznego ich kształtu oraz formuły prawnej) powinny stać się impulsem dla polskiego ustawodawcy do rewizji obowiązujących regulacji stażowych – zwłaszcza w zakresie odpłatności staży oraz ochrony socjalnej ich uczestników.

Przypisy/Notes

- ¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52024PC0132>
- ² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52024DC0133>
- ³ Dalej jako ALMP (Active Labour Market Policy).
- ⁴ Open market traineeships.
- ⁵ Załącznik I do rezolucji – Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wysokiej jakości staży.
- ⁶ Załącznik II do rezolucji – Wniosek dotyczący decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ram jakości staży.
- ⁷ W wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych.
- ⁸ Chodzi o następujące przepisy kodeksu pracy: art. 183a–183e, art. 129 § 1, art. 131 § 1, art. 132 § 1, art. 133 § 1, art. 134 i art. 151⁷.
- ⁹ Druk nr 274. <https://www.senat.gov.pl/prace/proces-legislacyjny-w-senacie/ustawy-uchwalone-przez-sejm/ustawy-uchwalone-przez-sejm/ustawa,1751.html>
- ¹⁰ Niezależnie od statusu zatrudnienia, w tym staży będących częścią formalnych programów kształcenia i szkolenia (staży edukacyjnych) oraz staży wymaganych do wykonywania określonych zawodów.

Bibliografia/References

- Antonów, K. (2015). Położenie socjalne osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym. W: K.W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze* (s. 702–741). Wolters Kluwer.
- Barański, M. (2018). Reżim prawny umowy o praktykę absolwencką. *Kwartalnik Prawa Prywatnego*, 27(2), 527–542.
- Brown, G., Ciutacu, C., Naaf, S. et al. (2012). *Study on a comprehensive overview on traineeship in member states*. Final synthesis report. Publications Office. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/19623a37-37ee-4a60-b7ba-14a55526012f>
- Eleveld, A., Bazzani, T., De Le Cour, A. & Staszewska, E. (2022). Implementation of the European Youth Guarantee and the Right to Work: A comparative Analysis of Traineeship Programmes under the EU Active Labour Market Policy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 38(3), 269–298. DOI: <https://doi.org/10.54648/ijcl2022013>
- European Commission. (2016). *Commission Staff Working Document. Applying the Quality Framework for Traineeships*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:52016SC0324>
- European Commission. (2023). *Commission Staff Working Document. Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships*. SWD (2023) 10 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023SC0009>
- European Commission. (2023a). *Consultation document. Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFUE on a possible action furtherimproving the quality of traineeships*. C(2023) 6610 final. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_4606
- European Commission. (2024). Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships ("Traineeships Directive"). COM/2024/132 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52024PC0132>
- European Commission. (2024a). Proposal for a Council recommendation on a reinforced Quality Framework for Traineeships. COM/2024/133 final. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=comnat:COM_2024_0133_FIN
- Europejski Trybunał Obrachunkowy (2024). Działania UE dotyczące staży dla młodych ludzi. *Przegląd*, (01). https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/RV-2024-01/RV-202401_PL.pdf
- Hadjiyassiliou, K. (2012). *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States. Final Synthesis Report*. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/publication-detail/-/publication/19623a37-37ee-4a60-b7ba-14a55526012f>
- Helme, J. (2024). The Problems and Paradoxes with the EU's Regulation of Traineeships: A Way Forward. *Industrial Law Journal*, 53(4), pp. 679–710. DOI: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwae022>

- Müller, K. (2022). *Traineeships in the EU. European added value assessment*. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU\(2022\)699459](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2022)699459)
- Owens, R. & Stewart, A. (2016). Regulating for decent work experience: meeting the challenge of the rise of the intern. *International Labour Review*, 155(4), pp. 679–709. DOI: <https://doi.org/10.1111/ilr.12013>
- Rosin, A. (2016). Precariousness of Trainees Working in the Framework of Traineeship Agreement. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(2), pp. 131–159. DOI: <https://doi.org/10.54648/ijcl2016008>
- Rosin, A. (2017). Labour law protection of trainees. *Annales Universitatis Turkuensis*. Vol. 442, Humaniora. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/144090/AnnalesB442Rosin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Skąpski, M. (2015). Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki. W: K.W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze* (s. 224–254). Wolters Kluwer.
- Stewart, A. (2021). The nature and prevalence of internships. In: A. Stewart, R. Owens, N. O'Higgins & A. Hewitt (Eds.), *Internships, Employability and Search for Decent Work Experience* (pp. 17–33). International Labour Organization. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781800885042>
- Stewart, A., Owens, R., Hewitt, A. & Nikoloudakis, I. (2018). *The regulation of internships: A comparative study*. Employment Working Paper No. 240, International Labour Organisation 2018.
- Stewart, A., Owens, R., O'Higgins, N. & Hewitt, A. (2021). Developing new standards for internships. In: A. Stewart, R. Owens, N. O'Higgins & A. Hewitt (Eds.), *Internships, Employability and Search for Decent Work Experience* (pp. 335–348). International Labour Organization. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781800885042>
- Świątkowski, A. (2019). Uznanie za pracownika osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej. *Acta Universitatis Lodzensis Folia Iuridica* 88, 43–56. DOI: <https://doi.org/10.18778/0208-6069.88.05>

Ewa Staszewska-Kozłowska, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Studiów Podyplomowych Kadry i Płace na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, wykładowca w Instytucie Mediów i Produkcji Muzycznej Akademii Muzycznej im. Grażyny i Kiejstuty Bacewiczów w Łodzi; autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy (w tym monografii i komentarzy), w szczególności dotyczących prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy, wokół których koncentrują się jej zainteresowania naukowe. Autorka ekspertyz i opinii prawnych, wykonawca w naukowych projektach badawczych.

Ewa Staszewska-Kozłowska, Ph.D. in Law, assistant professor at the Department of Labor Law, Social Security and Social Policy Faculty of Law and Administration, University of Łódź; supervisor of Postgraduate Studies "Staff and Wages" at the Faculty of Law and Administration, University of Łódź; lecturer at the Institute of Media and Music Production at the Grażyna and Kiejstut Bacewicz Academy of Music in Łódź. Author of numerous publications in the field of labour law (including monographs and commentaries), in particular on legal problems of unemployment and the labour market, around which her research interests focus. Author of expert and legal opinions, contractor in scientific research projects.



Artur Grabowski

FINANSOWANIE SPORTU PROFESJONALNEGO ORAZ STADIONÓW PIŁKARSKICH W POLSCE PRZEZ JEDNOSTKI SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO. PRZYKŁADY I IMPLIKACJE

Głównym tematem monografii jest wsparcie finansowe, jakiego jednostki samorządu terytorialnego (JST) udzielają profesjonalnym klubom sportowym. Badania opisane w książce dotyczą istotności publicznego kapitału finansowego dla funkcjonowania klubów reprezentujących sporty drużynowe, takie jak: piłka nożna, piłka ręczna, koszykówka, siatkówka, hokej na lodzie i żużel. Zebrany materiał wskazuje na znaczące uzależnienie sportu zawodowego w Polsce od finansowania ze strony publicznej – samorządowej. Dotacje, nagrody indywidualne i dokapitalizowanie to podstawowe formy wsparcia ze strony JST, które niejednokrotnie są właścicielami klubów. Ponadto w publikacji zostały poruszone zagadnienia dotyczące właścicieli stadionów sportowych oraz sposobów prowadzenia przez nich działalności gospodarczej, jak również efektów ich pracy w ujęciu ekonomicznym.

Więcej informacji na stronie
www.pwe.com.pl