

Mgr Arkadiusz Gawron

Uniwersytet Śląski w Katowicach
e-mail: arek.nalepka@gmail.com

Zmiana dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Amendment of the Directive concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie zmian w dyrektywie dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, dokonanych przez dyrektywę 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. Autor opisuje najważniejsze z tych zmian, ich genezę i cel, zarazem konfrontuje je z zarzutami stawianymi przez rząd Polski i Węgier w postępowaniach C-626/18 i C-620/18, zmierzającymi do stwierdzenia nieważności kluczowych postanowień dyrektywy 2018/957 lub całej dyrektywy, a także z dotychczasowymi poglądami piśmiennictwa na tle zmian wprowadzonych w instytucji delegowania pracowników.

Słowa kluczowe

delegowanie pracowników, swoboda świadczenia usług, kwartet Laval

JEL: K31

Abstract

The aim of the article is to present the amendments to the directive concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, made the Directive 2018/957 of 28 June 2018, describes their origin and purpose, and at the same time confronts them with the allegations made by the Polish and Hungarian governments in proceedings C-626/18 and C-620/18 seeking the annulment of key provisions of Directive 2018/957 or the Directive as a whole, as well as the literature's previous views on the changes introduced in the institution of posting of workers.

Keywords

posting of workers, freedom to provide services, Laval Quartet

Uwagi wstępne

W polskiej literaturze nie poświęcono dotąd zbyt dużo uwagi wchodzącym w życie od 30 lipca 2020 r. zmianom w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. EWG L z 21 stycznia 1997 r., s. 1–6, dalej: dyrektywa podstawowa), wprowadzonych dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. (Dz. Urz. EWG L z 21 stycznia 1997 r., s. 1–6, dalej: dyrektywa zmieniająca) oraz zgłaszanym względem tej nowelizacji obawom. Wypowiedzi najnowszej literatury przedmiotu skupiały się przede wszystkim na zobrazowaniu instytucji delegowania w oparciu o przepisy dyrektywy podstawowej (Bania, 2019, s. 19). Niewątpliwie jest natomiast, że nowe brzmienie przepisów odnoszących się do delegowania pracowników wpłynie znacząco na sytuację faktyczną i prawną tych pracowników (Carter, 2018,

s. 66–67), zwłaszcza na wzmocnienie ochrony pracownika delegowanego (Tomkin, 2019, s. 724). W efekcie przyjęcia dyrektywy zmieniającej może dojść do zniwelowania dotychczas istniejących nierówności płacowych pomiędzy pracownikami delegowanymi i pracownikami lokalnymi przez urzeczywistnienie zasady „równej płacy za równą pracę”. Zmiany w instytucji delegowania wpłyną także na teorię prawa pracy i prawa prywatnego międzynarodowego. Dojdzie bowiem do zmiany przepisów stosowanych względem pracowników delegowanych, co nie sprowadza się wyłącznie do zmiany nomenklatury. W dyrektywie zmieniającej pojęcie „stawek minimalnych płacy” zastąpiono pojęciem „wynagrodzenie” (mającego szerszy zakres), wprowadzono konieczność zapewnienia pracownikom delegowanym takich samych warunków zakwaterowania jak pracownikom lokalnym oraz zagwarantowania im dodatków lub wydatków na koszt podróży i wyżywienia (Wołoszyn, 2019, s. 3–5).

Co istotne, w poszczególnych państwach członkowskich UE podjęto już prace legislacyjne zmierzające do dostosowania prawa krajowego do znowelizowanych przepisów¹. Jednocześnie jednak w niektórych państwach członkowskich zgłaszane są zastrzeżenia względem wprowadzonych zmian. Celem niniejszego artykułu jest pokazanie na tle przeglądu dotychczasowego piśmiennictwa na temat dyrektywy zmieniającej, że zgłaszane przez państwa członkowskie zarzuty wynikają przede wszystkim z niewłaściwego zinterpretowania poszczególnych znowelizowanych przepisów w kontekście całokształtu jej unormowań.

Rzeczpospolita Polska żąda bowiem stwierdzenia nieważności art. 1 pkt 2 lit. a i b oraz art. 3 ust. 3 dyrektywy zmieniającej, wprowadzających obowiązek zapewnienia pracownikom delegowanym maksymalnego okresu pracy i minimalnego okresu wypoczynku oraz minimalnego wymiaru płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego (art. 1 pkt 2 lit. a i b), także w odniesieniu do sektora transportu drogowego (art. 3 ust. 3), względnie stwierdzenia nieważności całej dyrektywy zmieniającej². Węgry zaskarżyły ponadto art. 1 ust. 2 pkt c, który wprowadza obowiązek zapewnienia pracownikom delegowanym „wynagrodzenia wraz ze stawką za godziny nadliczbowe” w miejsce dotychczasowych „stawek minimalnych płacy wraz ze stawką za godziny nadliczbowe”³.

Cel dyrektywy zmieniającej

W tym miejscu należy wskazać, że intencją wprowadzenia omawianych zmian było dostosowanie instytucji delegowania pracowników do zmienionej sytuacji prawnej i społecznej w Unii Europejskiej. Dyrektywa podstawowa została przyjęta ponad 20 lat temu. Od tego czasu UE poszerzyła się w latach 2004–2013 o nowe państwa członkowskie, co przełożyło się na wzrost praktyk stosowania tzw. dumpingu socjalnego (Kellerbauer, 2018, s. 846), pojmowanego jako strategia polegająca na wykorzystaniu różnic w płacach i standardach ochrony pracowników w poszczególnych państwach członkowskich (Bernstein i Lillie, 2015, s. 46). Analiza przepisów dyrektywy podstawowej w pierwotnym brzmieniu wraz z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) pozwala na stwierdzenie, że istotnie właściwe odczytanie dyrektywy podstawowej mogło prowadzić do prawem zatwierdzonej nierówności między pracownikami delegowanymi i pracownikami lokalnymi (Monti, 2010, s. 74).

Należy wyjaśnić, że według utrwalonego już orzecznictwa wykorzystywanie przez pracodawcę swoich własnych pracowników do pracy poza granicami danego państwa członkowskiego⁴ należy do traktatowej swobody świadczenia usług (art. 56 i n. Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej — TFUE), nie zaś swobody przepływu pracowników (art. 45 TFUE). Tym się bowiem różni delegowanie pracowników od migracji pracowniczej, że pracownicy delegowani po wykonaniu swoich powinności u pracodawcy zagranicznego powracają do kra-

ju delegowania⁵ i jako tacy nie zasilają rynku pracy innego kraju niż macierzysty. Stąd też wszystkie przepisy odnoszące się do ochrony pracowników delegowanych należy traktować jako ograniczenie swobody świadczenia usług (Houwerzijl, 2006, s. 1812), ponieważ poprzez rozszerzenie zakresu zastosowania poszczególnych przepisów także na pracowników-obcokrajowców mogą one uczynić korzystanie ze swobód rynku wewnętrznego mniej atrakcyjnym (Klein, 2019, s. 678). Tym samym standardy ochrony zagwarantowanej dyrektywą podstawową należało uważać jednocześnie za dolny i górny pułap ochrony przysługującej pracownikom delegowanym (Madrak, 2019, s. 20; Kilpatrick, 2009, s. 850; Countouris i Engblom, 2014, s. 279), co prowadziło do trudnego do zaakceptowania wniosku, że państwa członkowskie nie mogły przyjąć wyższych standardów ochrony pracowników niż minimalne (Fromage, Kreilinger, 2017, s. 129), chociaż według art. 3 ust. 7 dyrektywy podstawowej wcześniejsze jednostki redakcyjne tego przepisu „nie będą stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia”. W ten sposób została wyrażona „zasada korzystności” dla pracownika, tzw. *favor principle* (Houwerzijl i van Hoek, 2016, s. 223). Jej potwierdzeniem jest dodatkowo motyw 17 dyrektywy podstawowej, według którego bezwzględnie obowiązujące przepisy w kraju przyjmującym nie powinny stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych warunków dla pracowników.

W tym miejscu należy podkreślić, że stosunek pracy, którego stroną jest delegowany pracownik, rządzony jest prawem wskazanym przez art. 8 rozporządzenia Rzym I. Najczęściej jest to prawo państwa, w którym lub z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę i które wysłało go na delegację (Piir, 2019, s. 104). Jednak tymczasowy charakter pracy pracownika delegowanego pozwala na przełamanie tej zasady poprzez częściowe zastosowanie przepisów prawa państwa, do którego następuje delegowanie, dla zrealizowania podwójnego celu: zapewnienia ponadnarodowej i uczciwej konkurencji, z poszanowaniem praw pracowniczych (Rosioru, 2019, s. 60–61). W ten sposób dokonywana jest swoista korekta statutu stosunku pracy wyznaczonego przez ogólne reguły kolizyjne przez zastosowanie określonych przepisów państwa przyjmującego (Kurowski, 2018, s. 691 i n.). Mianowicie do pracowników delegowanych z jednego kraju na teren drugiego znajdują zastosowanie niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy przepisy państwa przyjmującego (*host state, paese ospitante, Aufnahmeland*), wyłącznie wymienione w art. 3 ust. 1 omawianego aktu prawnego, określonego jako twarde jądro — *hard core* (Schütze, 2018, s. 673), *nucleo duro* (Grandi, 2011, s. 48), *hartel Kern* (Krebbler, 2001, s. 24) — dyrektywy podstawowej, zawierające przepisy wymuszające zastosowanie (Tophof, 2018, s. 37–38; Orlandini, 2013, s. 40–41) państwa przyjmującego⁶. Uwagi te zachowują aktualność także na tle dyrektywy zmieniającej zarówno w odniesieniu do pracowników delegowanych krótkoterminowo, jak i długoterminowo (art. 3 ust. 1 i 3 ust. 1a dyrektywy).

Postanowienia dyrektywy podstawowej w świetle dotychczasowych wypowiedzi doktryny

Na podstawie takiego właśnie założenia Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyjął, że niedopuszczalne jest zastosowanie względem pracowników delegowanych krajowych przepisów dotyczących sporów zbiorowych⁷, uznając, że celem unormowań dotyczących strajku jest ochrona pracowników wykraczająca poza zakres minimalnej ochrony pracowniczej (Tans, 2008, s. 273). Stanowisko to spotkało się z nieprzychylnym odbiorem w piśmiennictwie. Zarzucano mianowicie, że omawiany kierunek orzecznictwa stanowi krok w kierunku ograniczenia zakresu działania związków zawodowych (Asteriti, 2012, s. 98), co powoduje, że treść dyrektywy podstawowej, zakładającej właśnie ochronę pracowników i gwarancję stosowania przepisów państw członkowskich w obronie zbiorowych interesów zawodowych pracowników, pozostaje bez znaczenia prawnego (Barnard, 2011, s. 669). Myśl tę w sposób bardzo klarowny ilustruje wypowiedź sekretarza Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych wygłoszona na forum Parlamentu Europejskiego: „powiedziano nam, że prawo do strajku jest prawem podstawowym, ale nie tak podstawowym, jak przepisy dotyczące swobodnego przemieszczania się w UE” (Deakin i Barnard, 2012, s. 550).

W innym orzeczeniu⁸ Trybunał uznał z kolei, że wprawdzie teoretycznie podjęcie akcji zbiorowej może ograniczać przyznane przez Traktaty swobody, jednak konieczne jest w pierwszej kolejności dokonanie testu proporcjonalności poprzez zweryfikowanie, czy związki zawodowe przed rozpoczęciem strajku nie dysponowały innymi mechanizmami, mniej ograniczającymi swobodę przedsiębiorczości (Bruun, 2009, s. 50). Ścisłe odczytanie art. 3 ust. 1 pkt c dyrektywy podstawowej, nakazującego przyznanie pracownikom delegowanym minimalnych stawek płac, skłoniło Trybunał do przyjęcia, że skoro w danym regionie brak jest właściwie ukształtowanego systemu płacy minimalnej, nie było prawnych podstaw do wypłaty pracownikom minimalnego wynagrodzenia⁹. Dyrektywa podstawowa wymaga bowiem, aby państwo członkowskie ustanowiło przepisy dla pracowników delegowanych w drodze ustawodawstwa krajowego, przepisów administracyjnych, układów zbiorowych albo orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane w rozumieniu art. 3 ust. 8 dyrektywy (Halte, 2019, s. 186).

Jednocześnie według Trybunału wyliczenie zawarte w art. 3 ust. 1 dyrektywy jest na tyle ścisłe, że nie zezwala na zastosowanie względem pracowników delegowanych przepisów odnoszących się do waloryzacji wynagrodzeń, obowiązku zawarcia umowy w formie pisemnej, przestrzegania uregulowań co do niepełnego czasu pracy (Świątkowski, 2010, s. 40). Objęcie pracowników delegowanych postanowieniami wykraczającymi poza art. 3 ust. 1 dyrektywy musiałoby się wiązać z istnieniem zagrożenia realnego i dostatecznie poważnego dla podstawowego interesu całego społeczeństwa (Straten, 2017, s. 16). W ten

sposób Trybunał dokonał wyważenia interesów społecznych i ekonomicznych, objawiających się przy instytucji delegowania pracowników, uznając, że istotniejsze są kwestie ekonomiczne. Nie bez słuszności dostrzeżono, że część przepisów dyrektywy podstawowej, gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych, została pozbawiona racji bytu (Barnard, 2009, s. 122 i 129).

Zmiany w instytucji delegowania pracowników

Z tych przyczyn konieczne stało się odmienne ukształtowanie samej instytucji delegowania, właśnie poprzez dyrektywę zmieniającą wydaną zgodnie z jej preambułą na podstawie art. 53 i 62 TFUE, tj. w celu ułatwienia prowadzenia wewnątrz państw członkowskich UE działalności na własny rachunek (podobnie jak i dyrektywa podstawowa, osadzona w swobodzie świadczenia usług). Tym niemniej specyfika dyrektywy zmieniającej polega na tym, że poprzez wzmoczenie ochrony socjalnej pracownika delegowanego zmierza równocześnie do zagwarantowania swobody świadczenia usług — na sprawliwych zasadach w aspekcie krótko- i długoterminowym (motyw 10 preambuły) dla osiągnięcia równowagi między ochroną pracowników i swobodą świadczenia usług.

Dyrektywa zmieniająca ustanowiła szereg istotnych różnic względem uprzedniego stanu prawnego, w tym przede wszystkim w miejsce dotychczasowych „minimalnych stawek płacy” wprowadziła pojęcie „wynagrodzenie”. Przyjmuje się bowiem, że pod pojęciem „wynagrodzenie” należy rozumieć wszelkie elementy składowe, obowiązkowe na mocy przepisów krajowych, ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, w tym uznanych w państwie członkowskim za powszechnie stosowane według art. 3 ust. 8 dyrektywy. Jak się trafnie wskazuje, określanie wynagrodzenia jest możliwe w oparciu o wszelkie, relewantne ustawodawstwo, nie tylko to z art. 3 ust. 8 dyrektywy (Pătru, 2019, s. 159). Ponadto w dyrektywie zmieniającej zdefiniowano maksymalny czas trwania delegacji — 12 miesięcy, z możliwością wydłużenia o kolejne sześć miesięcy, w sytuacji gdy zostanie przekazane umotywowane powiadomienie (Carter, 2018, s. 59). Po przekroczeniu wskazanych terminów ma nastąpić skutek automatycznego zastosowania większości przepisów prawa państwa przyjmującego do stosunku pracy, którego stroną jest pracownik delegowany, w tym dotyczące warunków pracy i wynagrodzenia, jakie przysługują pracownikom stale pracującym w danym państwie członkowskim UE (Świątkowski, 2018, s. 15), z wyłączeniem procedur, formalności warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym też klauzul o zakazie konkurencji i uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych (Pătru, 2019, s. 159). Wprowadzono również obowiązek zapewnienia warunków zakwaterowania, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę, pracownikom znajdującym się daleko od normalnego miejsca pracy (art. 3 ust. 1 pkt h) oraz stawek dodatków lub zwrotu wydatków na pokrycie

kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania pracowników znajdujących się daleko od domu (art. 3 ust. 1 pkt i). Jest to wyraźne odwołanie do orzeczeń, które (jako nie-liczne) szerzej ujmowały kwestię minimalnych stawek płacy¹⁰, tj. jako wszelkich płatności na rzecz pracownika, mających na celu zapewnienie mu utrzymania w państwie przyjmującym (Głowacka, 2019, s. 34–35).

Dyrektywa w kształcie normatywnym z mocą obowiązującą od 30 lipca 2020 r. ma przestać stanowić przeszkodę dla korzystania przez pracowników delegowanych z metod rozwiązywania sporów zbiorowych — art. 1 ust. 1a (Kellerbauer, 2018, s. 847). Państwa członkowskie zostały zobligowane do zamieszczenia na oficjalnej stronie internetowej informacji o warunkach zatrudnienia, w tym o elementach składowych wynagrodzenia (art. 1 ust. 2 *in fine*). Doprecyzowano także, że dyrektywa będzie miała zastosowanie do sektora transportu drogowego, dla wzmocnienia praw pracowników tego sektora (European Commission, 2016, s. 3), aczkolwiek dopiero od czasu rozpoczęcia stosowania aktu ustawodawczego zmieniającego dyrektywę 2006/22/WE w ramach pakietu mobilności (Wołoszyn, 2019, s. 3).

Argumenty podnoszone przez rząd Rzeczypospolitej Polskiej i Węgier

Zaskarżając dyrektywę zmieniającą Polska i Węgry dały wyraz stanowisku¹¹, że jest ona niezgodna ze swobodą świadczenia usług z art. 56 TFUE (Klein, 2019, s. 678). Bezsporne jest to, że wszelkie przepisy, które skutkują nałożeniem na przedsiębiorcę dodatkowych obowiązków lub odebraniem konkretnych przywilejów, w sposób naturalny wpływają na swobodę świadczenia usług¹² — niejednokrotnie przepisy o delegowaniu pracowników traktowane są właśnie jako przykład przepisów ograniczających swobodę świadczenia usług (de Carvalho, 2018, s. 729). Według ugruntowanego stanowiska TSUE wyłącznie nadrzędny interes ogólny może usprawiedliwiać ograniczenie swobody znajdującej podstawę prawną w Traktatach, o ile interes ten nie jest chroniony przez przepisy prawa, z którego pochodzi podmiot korzystający z danej swobody, i dopóki środki przyjęte przez dane państwo członkowskie są proporcjonalne do zamierzonego skutku i nie wykraczają ponad to, co konieczne dla jego osiągnięcia. Stanowisko to jest żywe zarówno w judykaturze¹³, jak i doktrynie (Maduro, 1999, s. 100; Blanpain, 2006, s. 202). Należy podkreślić, iż ochrona pracowników jako taka może zostać uznana za nadrzędny cel, który może usprawiedliwiać ograniczenie traktatowej swobody świadczenia usług (Lalane, 2011, s. 224–226; Fairhurst, 2010, s. 439; Rajko, 2010, s. 65; Flynn, 2009, s. 191). Stanowisko to popierał Trybunał także w sprawach, w których ostatecznie odmówił ograniczenia swobody świadczenia usług dla ochrony praw pracowniczych¹⁴. Do rozważenia pozostaje zatem jedynie kwestia, czy wprowadzone przez dyrektywę, a zaskarżone przez Polskę i Węgry przepisy dyrektywy zmieniającej wykraczają poza test proporcjonalności i nie wykraczają ponad to, co jest konieczne dla ich osiągnięcia poprzez nałożenie nadmiernych ograniczeń.

Rząd polski oczekiwał stwierdzenia nieważności art. 1 pkt 2 lit. a i b oraz art. 3 ust. 3 dyrektywy zmieniającej, dotyczących zapewnienia pracownikom delegowanym maksymalnych okresów pracy, minimalnych okresów odpoczynku i płatnego urlopu wypoczynkowego, także względem pracowników sektora drogowego. Węgry ponadto żądały stwierdzenia nieważności przepisu, który wprowadził obowiązek zapewnienia pracownikom „wynagrodzenia” zamiast „minimalnych stawek płacy”. Należy w tym miejscu jeszcze raz podkreślić, że podstawowym celem dyrektywy zmieniającej jest wyrównanie faktycznej i prawnej sytuacji pracowników delegowanych z pracownikami lokalnymi, w tym zapewnienie pracownikom delegowanym stawek adekwatnych do poziomu życia w konkretnych krajach na czas trwania delegacji. Słuszne jest stanowisko, iż w warunkach wolnego rynku konkurencja oparta jest na ilości, jakości i cenie oferowanych usług oraz produktów, z czego koszty pracy stanowią tylko jedną ze składowych części (European Commission, 2016, s. 4). Zaskakujące są zatem te głosy przedstawicieli nauk społecznych, którzy twierdzą, że znowelizowana dyrektywa zezwoli na większą swobodę regulacyjną, aczkolwiek znacznym kosztem swobody świadczenia usług (Lubow i Schmidt, 2020, s. 11). Nowsze orzecznictwo TSUE pokazuje, że właściwe odczytanie pojęcia „minimalnych stawek płacy” z dyrektywy podstawowej (w brzmieniu pierwotnym) obejmowało także te należności pracowników delegowanych, które gwarantują zachowanie ekwiwalentności między płacą uzyskiwaną w państwie przyjmującym, i w państwie, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, oraz utrzymanie pracownika w państwie o wyższych kosztach życia¹⁵, takich jak np. odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy. Przy dotychczasowym, wąskim rozumieniu pojęcia minimalnych stawek płacy pracownicy delegowani w zasadzie znajdowali się w gorszej sytuacji niż pracownicy lokalni. Prawodawca europejski jest natomiast władny w celu ochrony interesu ogólnego ustalić poziom ochrony akceptowalny dla państw członkowskich¹⁶. Trudno jest przyjąć, że przepisy, których celem jest wyeliminowanie nierówności między różnymi kategoriami pracowników ze względu, *de facto*, na ich pochodzenie, mogą zostać uznane za nieakceptowalne, zwłaszcza przy uwzględnieniu art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, zakazującego dyskryminacji ze względu na przynależność państwową. Nie sposób w tej sytuacji zaakceptować stanowiska Węgier, jakoby wprowadzenie obowiązku zapewnienia pracownikom delegowanym takiego samego poziomu wynagrodzenia co pracownikom lokalnym było nieproporcjonalne. Co więcej, zaletą wprowadzonych zmian jest również otwarcie możliwości na realizowanie swobody świadczenia usług w sposób przejrzysty, a nie poprzez wykorzystywanie delegowania jako narzędzia nieuczciwej konkurencji na rynku Wspólnoty (Costamagna 2019, s. 25), co jest celem równorzędnym względem wyeliminowania dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

Na marginesie należy także wskazać, że poddanie całości kwestii wynagrodzenia pracowniczego reżimowi prawnemu jednego z państw sprzyja pewności prawa.

Rozszczępienie (*dépeçage* — w szerokim znaczeniu) statutu pracy pomiędzy dwa różne reżimy prawne w odniesieniu do najistotniejszej w stosunku pracy kwestii (wynagrodzenia) nie sprzyja w żaden sposób pewności prawa i sytuacji pracowników delegowanych. Wprawdzie rozczłonkowanie statutu pracy może mieć miejsce i jest w gruncie rzeczy dopuszczalne według rozporządzenia Rzym I, to jednak za trafny należy uznać pogląd, że w przypadku pracowników należy dążyć do zapewnienia rozwiązania dla nich korzystniejszego (Wahl, 2014, s. 26–30).

Ponadto należy również wskazać, że delegowanie pracowników, choć — o czym świadczy sama nazwa dyrektywy — jest instytucją związaną ze swobodą świadczenia usług, to jednocześnie istotne znaczenie ma także swoboda przepływu pracowników. W literaturze można spotykać obrazowe określenie, że delegowanie pracowników „dotyka dwóch z czterech filarów wspólnego rynku: swobody świadczenia usług i swobodnego przepływu pracowników” (Cremers i Donders, 2004, s. 8). Inni autorzy wskazują, że delegowanie pracowników jest opartym na swobodzie przepływu pracowników wyjątkiem od swobody świadczenia usług (Domuancic i Preloznjak, 2018, s. 118). W naturalny sposób zatem instytucja delegowania pracowników ma stanowić przykład wyważenia obu swobód. Za pozbawione merytorycznych podstaw z tego punktu widzenia należy ocenić wszelkie próby jednowymiarowego badania instytucji delegowania wyłącznie na płaszczyźnie swobody świadczenia usług (Klein, 2019, s. 678), co jednoznacznie przesądza o bezzasadności części przedstawionych w sprawie C-626/18 zarzutów, wśród których wskazuje się, że dyrektywa zmieniająca nie wprowadza przepisów mających na celu ułatwienie wykonywania działalności na własny rachunek. Zarzuty te całkowicie pomijają specyfikę instytucji delegowania pracowników, a także, co istotne, intencję w kierunku ukształtowania sytuacji prawnej pracowników delegowanych na odpowiednim, pozbawionym dyskryminacji poziomie. Trudno jest także dopatrzeć się braku proporcjonalności w działaniu prawodawcy europejskiego, który zmierza do zapewnienia równości praw dla pracowników lokalnych i delegowanych, w tym skierowanych na krótkie i długie okresy delegacji (przy logicznym z gruntu rzeczy założeniu, że im dłużej trwa delegacja, tym bardziej warunki pracy, płacy i życia pracownika delegowanego powinny zbliżyć się do pracowników lokalnych¹⁷).

Zgoła błędne okazują się zarzuty, jakoby dyrektywa zmieniająca miała w znaczący sposób wpłynąć negatywnie na swobodę świadczenia usług. W istocie rzeczy bowiem dyrektywa ta stwarza pole do uczciwej konkurencji na zagranicznych rynkach przy wykorzystaniu własnej siły roboczej i przy jednoczesnym poszanowaniu praw pracowniczych (Krömer, Pawlak, von Pappenheim i Ruge, 2019, s. 143; Głowacka, 2019, s. 37).

Nie sposób także pominąć faktu, że znowelizowana dyrektywa nie prowadzi do całkowitego zerwania ciągłości właściwości prawa dla pracownika delegowanego, także jeżeli delegowanie będzie trwało dłużej niż 12 lub 18 miesięcy i to przy uwzględnieniu łącznego okresu delegowania. W dalszym ciągu do kwestii elementarnych, związa-

nych z samym bytem umowy o pracę: jej zawieraniem, rozwiązywaniem (w tym i ochroną trwałości zatrudnienia) czy też do klauzul o zakazie konkurencji znajdzie zastosowanie prawo dotychczas właściwe. Rozszerzenie stosowania poszczególnych przepisów państwa przyjmującego wynika z faktu, że w istocie pracownik delegowany staje się uczestnikiem rynku pracy tegoż państwa (Riesenhuber, 2018, s. 1438–1439). Dlatego właściwe jest, aby prawem rządzącym stosunkiem pracy, którego stroną jest delegowany pracownik, było właśnie prawo państwa, w którym ustabilizowała się jego sytuacja zawodowa. Racjonalna wydaje się bowiem teza, że po upływie (półtora) roku zmienia się miejsce, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, wyznaczające właściwość prawa według art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I (Piir, 2019, s. 110). Przy takim rozumowaniu nie ma merytorycznych podstaw do zakładania, że dyrektywa zmieniająca, która nie prowadzi do całkowitego zerwania właściwości prawa państwa wysyłającego, przekracza zasadę proporcjonalności. Tak naprawdę dyrektywa zmieniająca rozszerza zastosowanie prawa państwa przyjmującego tylko do nielicznych kwestii, które wcześniej nie były rządzone tym prawem (Klein, 2019, s. 679). Jednocześnie tego rodzaju rozwiązanie należy uznać za jedyne, za pomocą którego możliwe staje się zapewnienie pracownikowi ochrony i zlikwidowanie nadużyć poprzez ustanowienie pozornej wymiany pracowników na inne stanowiska¹⁸. Nie można zgodzić się także z poglądem, że rozszerzenie przepisów państwa przyjmującego, łącznie z częściowym pozostawieniem właściwości prawa państwa wysyłającego, może wprowadzić niepewność co do przysługujących i pracownikowi, i pracodawcy praw oraz obowiązków, skoro wprowadzono obowiązek zamieszczenia na oficjalnej stronie internetowej informacji o wszelkich warunkach zatrudnienia zarówno określanych za pomocą prawodawstwa, jak i układów zbiorowych pracy, o których mowa w art. 3 ust. 8 dyrektywy.

Wszystkie wymienione wyżej uwagi zachowują aktualność także w odniesieniu do kierowców transportu międzynarodowego. Dodatkowo należy podkreślić, że objęcie ich zakresem zastosowania dyrektywy podstawowej nie jest działaniem oderwanym od szerszej perspektywy. Dopiero bowiem od wejścia w życie nowych przepisów sektorowych¹⁹ rozpocznie się stosowanie dyrektywy o pracownikach delegowanych także do kierowców (Vogelsang, 2019, s. 1806). Dyrektywa zmieniająca sama w sobie nie ustanawia jakichkolwiek materialnych nowości w sektorze transportu²⁰.

Wbrew zatem wszelkim przedstawionym zarzutom dyrektywa zmieniająca nie prowadzi do ograniczenia swobody świadczenia usług. Zezwala na jej realizowanie na zintegrowanym, konkurencyjnym rynku w oparciu o umiejętności siły roboczej, jakość usług i towarów czy ceny, nie zaś w oparciu o różnice w płacach występujące w poszczególnych krajach. Następuje w tym momencie zmiana paradygmatu — dotychczasowe orzecznictwo, które uznawało prymat swobody świadczenia usług okaże się zdezaktualizowane (Jacqueson, Pennings, 2019, s. 78; Giubboni, 2019, s. 3). Samo to nie jest wystarczające do

stwierdzenia, że nie dopełniono przesłanki proporcjonalności, skoro wcześniejsze regulacje były ewidentnie nieproporcjonalne i prowadziły do ograniczenia praw pracowniczych na rzecz swobody świadczenia usług.

Wnioski końcowe

Powyższa analiza pozwala na sformułowanie wniosku, że dokonywane na poziomie unijnym zmiany w instytucji delegowania pracowników służą w istocie przywróceniu równowagi pomiędzy dwiema swobodami, istotnymi z punktu widzenia integracji europejskiej przez tworzenie wspólnego rynku, tj. swobodnym przepływem pracowników i swobodnym świadczeniem usług. Bezasadne zatem wydają się zarzuty kierowane przeciwko dyrektywie zmieniającej, w których kwestionuje się proporcjonalność przyjętych rozwiązań pod kątem swobody świadczenia usług, ponieważ właśnie istotą wprowadzanych zmian jest nie tylko ingerencja w swobodę świadczenia usług, lecz również ochrona socjalna. Uwaga ta odnosi się do najistotniejszych wytkniętych przez rząd Polski i Węgier kwestii: wynagrodzenia (w miejsce stawek płacy), zjawiska delegowania długoterminowego, proporcjonalności wprowadzanych zmian. Brakuje racjonalnych przesłanek do uznania, że zmiana „minimalnych

stawek płacy” na „wynagrodzenie” miałyby być rozwiązaniem nieproporcjonalnym, skoro celem prawodawcy europejskiego było usunięcie nieścisłości w definiowaniu „minimalnych stawek płacy”. Nie można było dokonać tego inaczej jak właśnie poprzez zmianę przepisów, z jednoczesnym ustanowieniem wymogu zamieszczenia transparentnych informacji o wszelkich warunkach zatrudnienia. Podobnie brak było jakiegokolwiek innego środka służącego wyrównaniu faktycznych i prawnych nierówności między pracownikami delegowanymi, jak właśnie przez zbliżenie sytuacji prawnej pracowników delegowanych do miejscowych, tym bardziej w przypadku długotrwałego delegowania.

To z kolei stanowi podstawę do wyprowadzenia wniosku, że zainicjowane przez Polskę i Węgry postępowania nie doprowadzą do zniesienia przyjętych rozwiązań. Konsekwentnie należy zalecić podjęcie przez polskiego legislatora właściwych prac w celu pełnej transpozycji dyrektywy zmieniającej do krajowego porządku prawnego. Tylko bowiem adaptowanie na grunt polskiego prawodawstwa najnowszych rozwiązań wspólnotowych pozwoli na pełne uczestnictwo we wspólnym rynku, opartym na konkurencyjności świadczonych przez krajowe podmioty usług, nie zaś na krzywdzących względem pracowników delegowanych dysproporcjach w warunkach pracy i płacy.

Przypisy/Notes

¹ W Niemczech opracowano projekt ustawy transponującej dyrektywę zmieniającą — Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

² Sprawa C-626/18, Dz. Urz. UE z 7 stycznia 2019 r.

³ Sprawa C-620/18, Dz. Urz. UE z 26 listopada 2018 r. O argumentacji przytoczonej na poparcie tych zarzutów będzie traktować dalsza część niniejszego artykułu.

⁴ Ograniczona objętość artykułu nie pozwala na szczegółowe omówienie wszystkich form delegowania pracowników. W tym miejscu wystarczające jest wskazanie, że według art. 1 ust. 3 pkt a–c dyrektywy podstawowej możliwe jest delegowanie pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego w wykonaniu umowy między przedsiębiorstwem a odbiorcą usług z innego państwa członkowskiego (lit. a), poprzez skierowanie pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa z tej samej grupy (lit. b) i poprzez agencję pracy tymczasowej lub agencję pracy wynajmującą personel (lit. c) — o ile we wszystkich tych przypadkach istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym pracownika a tym pracownikiem.

⁵ Wyrok TSUE z 27 marca 1990 r., *Rush Portuguesa Lda przeciwko Office national d'immigration*, C-113/89, ECLI:EU:C:1990:142, s. 15.

⁶ Są to przepisy, które określają: a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku, b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych, c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; bez zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych, d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego, e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy, f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży, g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

⁷ Wyrok TSUE z 18 grudnia 2007 r., *C-341/05 Laval un Partneri Ltd przeciwko Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet*, ECLI:EU:C:2007:809, pkt 107–108 (dalej: *Laval*).

⁸ Wyrok TSUE z 11 grudnia 2007 r., *C-438/05, International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union przeciwko Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*, ECLI:EU:C:2007:772 (dalej: *Viking*).

⁹ Podobnie: wyrok TSUE z 3 kwietnia 2008 r. w sprawie *Dirk Rüffert przeciwko Land Niedersachsen*, pkt 25–36. Sprawa ta dotyczyła grupy polskich pracowników u podwykonawcy w Dolnej Saksonii. Istniejący układ zbiorowy, określający minimalne wynagrodzenie, znajdował zastosowanie wyłącznie względem poszczególnych gałęzi branży (Meyer, 2010, s. 281 i n.).

¹⁰ Wyrok TSUE z 12 lutego 2015 r., *C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry przeciwko Elektrobudowie Spółce Akcyjnej*, ECLI:EU:C:2015 (dalej: *Elektrobudowa*).

- ¹¹ Liczba i mnogość podnoszonych przez rządy wymienionych krajów zarzutów nie pozwalają na ustosunkowanie się do wszystkich wskazywanych zagadnień w ramach pojedynczego artykułu. W artykule poruszone zostaną wyłącznie najistotniejsze, w ocenie autora, kwestie. W szczególności pominięte zostają te zarzuty rządu węgierskiego i polskiego podważające podstawę prawną przyjętych rozwiązań przez niewykorzystanie przepisów o swobodzie przepływu osób, skoro jak wcześniej wspomniano, akt zmieniający opiera się na tej samej podstawie prawnej co akt zmieniany.
- ¹² Przykładem ograniczenia swobody świadczenia usług jest np. nałożony przez władze krajowe obowiązek sporządzania umów o pracę w języku danego kraju (Jääskinen, 2012, s. 21–22). Do naruszenia swobody świadczenia usług dochodzi poprzez jakiegokolwiek przepisy państwa członkowskiego, które czynią świadczenie usług na jego terytorium bardziej uciążliwym (wyrok TSUE z 3 października 2002 r., C-136/00, Roft Dieter Danner, ECLI:EU:C:2002:558, pkt 28–29).
- ¹³ Wyroki TSUE z 12 grudnia 1981 r., Criminal proceedings against Alfred John Webb, Report of Cases 1981 03305, z 20 lutego 2001 r., Asociación Profesional de Empresas Navieras de Líneas Regulares (Analir) and Others v Administración General del Estado, C-205/99, REC 2001 I-01271, pkt 25, z 24 lutego 2002 r., Portugaia Construções Ldc C-164/99, Report of Cases 2002 I-00787, pkt 19.
- ¹⁴ Wyrok TSUE Viking, pkt 77; wyrok TSUE z 25 października 2001 r., In Joined, Cases C-49/98, C-50/98, C-52/98 to C-54/98 and C-68/98 to C-71/98, ECLI:EU:C:2001:564, pkt 33 i powoływane tam orzecznictwo.
- ¹⁵ Wyrok TSUE, Elektrobudowa, s. 70.
- ¹⁶ Wyrok TSUE z 7 listopada 2000 r., C-168/98, Grand Duchy of Luxembourg v European Parliament and Council of the European Union, Report of Cases 2000 I-09131, s. 32.
- ¹⁷ Motyw 4 i 10 preambuły dyrektywy zmieniającej.
- ¹⁸ Opinia Rzecznika Generalnego M. Camposa Sáncheza-Bordony, przedstawiona 28 maja 2020 r., sprawa C-626/18, Polska przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej, ECLI: EU: C: 2020: 394, nr 89.
- ¹⁹ Są to przepisy wykonawcze zmieniające dyrektywę 2008/22 z 11 marca 2008 r. zmieniająca dyrektywę 2004/109/WE w sprawie harmonizacji wymogów dotyczących przejrzystości informacji o emitentach, których papiery wartościowe dopuszczane są do obrotu na rynku regulowanym, w odniesieniu do uprawnień wykonawczych przyznanych Komisji (Dz. Urz. EU OJ 76, 19 marca 2008, s. 50–53).
- ²⁰ Opinia Rzecznika Generalnego M. Camposa Sáncheza-Bordony, przedstawiona 28 maja 2020 r. sprawa C-620/18, Węgry przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej, ECLI:EU:C:2020:392, nr 177.

Bibliografia/References

- Asteriti, A. (2012). Social dialogue, Laval-style. *European Journal of Legal Studies*, (5), 58–79.
- Bania, G. (2019). Zastosowanie prawa państwa przyjmującego do pracownika delegowanego. *Monitor Prawa Pracy*, (8), 19–24.
- Barnard, C. (2009). The UK and Posted Workers: The Effect of Commission v Luxembourg on the Territorial Application of British Labour Law: Case C-319/06 Commission v Luxembourg, Judgment 19 June 2008. *Industrial Law Journal*, (38), 122–132. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwn032>
- Barnard, C. (2011). EU "social" policy: from employment law to labour market reform. W: P. Craig i G. de Búrca (red.), *The Evolution of EU Law* (641–685). Oxford: Oxford University Press.
- Bernsten, L. i Lilie, N. (2015). Breaking the law? Varieties of social dumping in a pan-European labour market. W: M. Bernaciak (red.), *Market Expansion and social dumping in Europe* (43–61). London and New York: Routledge.
- Blanpain, R. (2006). Implementation of the Posting Directive in Belgium. W: R. Blanpain (red.), *Freedom of services in the European Union. Labour and Social Security Law: The Bolkestein Initiative* (199–219). Netherlands: Kluwer Law International.
- Bruun, N. (2009). Finland. W: R. Blanpain i A. Świątkowski (red.), *The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial conflict in the European Economic Area and Russia*, (49–63). Austin, Boston, Chicago, New York. Netherlands: WoltersKluwer.
- Carter, D. (2018). Equal pay for equal work in the same place? Assessing the revision of posted workers directive. *Croatian Yearbook of European Law and Policy*, (14), 31–68. <https://doi.org/10.3935/cyelp.14.2018.312>
- Costamagna, F. (2019). The Revision of the Posted Workers Directive as a Meaningful Way to Curb Regulatory Competition in the Social Domain? *Sant'Anna Legal Studies Stals Research Paper*, (2).
- Countouris, N. i Engblom, S. (2014). Civilising the European Posted Workers Directive. W: M. R. Freedland i J. Adams-Prassl (red.), *Viking, Laval and Beyond*. Oxford and Portland: Hart Publishing.
- Cremers, J. i Donders, P. (2004). *The free movement of workers in the European Union: directive 96/71/EC on the posting of workers within the framework of the provision of services; its implementation, practical application and operation*. Brussels: European Institute for Construction Labour Research.
- de Carvalho, S. (2018). The Revision of the Posting of Workers Directive and the Freedom to Provide Services in EU: Towards a Dead End. *Judicial Tribune*, (3), 719–733.
- Deakin, S. i Barnard, C. (2012). Social policy and labor market regulation. W: E. Jones, A. Menon i S. Weatherill (red.), *The oxford handbook of the European Union*, (541–555). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199546282.013.0038>
- Domuancic, K. i Preloznjak, B. (2018). Revision of the posted workers directive — is there equality of opportunity for posted workers? W: M. Cingula, D. Rhein i M. Machrafci (red.), *31st International Scientific Conference on Economic and Social Development „Legal Challenges of Modern World”*, (115–121). Split: Faculty of Law University of Split.

- European Commission. (2016). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council, amending Directive 96/71/EC of The European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. European Commission.
- Fairhurst, J. (2010). *Law of the European Union*. Birmingham: LexisNexis.
- Flynn, C. (2009). The Protection of Workers' Rights and the Freedom of Movement: Compatible Objectives in the EU Legal Order: A Critical Analysis of the Laval and Ruffert Judgements of the ECJ. *Irish Journal of European Law*, (1 i 2).
- Fromage, D. i Kreilinger, V. (2017). National parliaments' third yellow card and the struggle over the revision of the posted workers directive. *European Journal of Legal Studies*, (1), 125–160.
- Giubboni, G. (2019). Il diritto sociale europeo alla ricerca dell'autonomia perduta: opportunità e rischi. *Politiche Sociali*, (1), 3–22.
- Głowacka, M. (2019). Posting of workers directive reloaded. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, (1), 34–35. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.19.003.10146>
- Grandi, G. Z. (2011). Il dumping sociale intracomunitario alla luce della più recente giurisprudenza CGE. Quando la libertà economica prevale sui diritti sociali. W: C. L. M. Balducci i M. L. Serrano (red), *Atti del Convegno nazionale Nuovi assetti delle fonti del Diritto del Lavoro* (47–70). Pozyskano z <http://hdl.handle.net/10278/33945>
- Hantel, P. (2019). *Europäisches Arbeitsrecht: Mit zahlreichen Beispielsfällen aus der Rechtsprechung des EuGH*. Wildau: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-58937-3>
- Houwerzijl, M. (2006). Towards a more effective posting directive. W: R. Blanpain (red.), *Freedom of services in the European Union: labour and social security law: The Bolkestein Initiative* (179–198). Hague: Kluwer Law International.
- Houwerzijl, M. i van Hoek, A. (2016). Where do EU mobile workers belong, according to Rome I and the (E) PWD. W: H. Verschueren (red.), *Residence, employment and social rights of mobile persons: on how EU law defines where they belong* (215–253). Cambridge: Intersentia.
- Jääskinsena, N. (2012). *Opinia Rzecznika Generalnego z 12 lipca 2012 r., Sprawa C-202/11 Anton Las przeciwko PSA Antwerp NV*. ECLI:EU:C:2012:456.
- Jacqueson, C. i Pennings, F. (2019). Equal Treatment of Mobile Persons in the Context of a Social Market Economy. *Utrecht Law Review*, (15), 64–80. <https://doi.org/10.18352/ulr.511>
- Kellerbauer, M. (2018). *Zur Reform der EU-Entsenderichtlinie: Arbeitnehmerschutz durch gleichen Lohn für gleiche Arbeit?* Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 846–853.
- Kilpatrick, E. (2009). Laval's Regulatory Conundrum: Collective Standard-Setting and the Court's New Approach to Posted Workers. *European Law Review*, 34, 844–865.
- Klein, T. (2019). *Primärrechtskonformität der revidierten Entsende-Richtlinie*. Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 673–679.
- Krebber, S. (2001). *Die Bedeutung von Entsenderichtlinie und Arbeitnehmer-Entsendegesetz für das Arbeitskollisionsrecht*. IPRax, 22–28.
- Krömer, M., Pawlak, K., Rabe von Pappenheim, H. i Ruge, J. (2019). *Lexikon Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2019: Mit Tarifeinigung der Länder*. Berlin: rehm, eine Marge der Verlagsgruppe Hüthing Jehle Rehm GmbH.
- Kurowski, W (2018). W: M. Pazdan (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz* (691–705). Warszawa: CH. Beck.
- Lalanne, S. (2011). Posting of workers, EU enlargement and the globalization of trade in services. *International Labour Review*, (3–4), 211–234. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2011.00114.x>
- Lubow, A. i Schmidt, S. (2020). A hidden champion? The European Court of Justice as an agenda-setter in the case of posted workers. *Public Administration*, 1–14. <https://doi.org/10.1111/padm.12643>
- Madrak, M. (2019). *The Favourability Principle under the Posting of Workers Directive: Minimum Rates of Pay*. Milano: Key.
- Maduro, M. P. (1999). *We the Court: The European Court of Justice and the European Economic Constitution. A Critical reading of article 30 of the EC Treaty*. Oxford and Portland: Hart Publishing.
- Meyer, M. (2010). Ruffert v. Land Niedersachsen: The ECJ's Departure from Traditional European Socialism. *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, (33), 273–301.
- Monti, M. (2010). *Una nuova strategia per il mercato unico, al servizio dell'economia e della società europea. Rapporto al Presidente della Commissione europea José Manuel Barroso*, pozyskano z: https://www.ecc-netitalia.it/files/Una%20nuova%20strategia%20per%20il%20Mercato%20Unico_Mario%20Monti%20-%20Maggio%202010.pdf
- Orlandini, G. (2013). *Mercato unico dei servizi e tutela del lavoro*. Milano: FrancoAngeli s. r. l.
- Pătru, R. (2019). Discussions on New EU-Wide Regulations on the Posting of Workers — Special Consideration for Directive (EU) 2018/957 Amending Directive 96/71/EC on the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services. *Judicial Tribune*, (9), 157–162.
- Piir, R. (2019). Safeguarding the posted worker. A private international law perspective. *European Labour Law Journal*, (10), 101–115. <https://doi.org/10.1177/2031952519852112>
- Rajko, K. (2010). Freedom to provide services in Internal Market and consumer protection. *Review of European Law*, (12), 59–76.
- Riesenhuber, D. (2018). *Die Änderungen der arbeitsrechtlichen Entsenderichtlinie, neue zeitschrift für arbeitsrecht*.
- Rosioru, F. (2019). European Posting, Comet or Meteorite. *Cluj Tax Forum Journal*, (2), 59–68.
- Schütze, R. (2018). *European Union law*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108555913>
- Straten, R. (2017). *The Revision of the Posted Workers Directive: High hopes or empty promises in the search for a stronger social dimension (Master Thesis): Leiden*, pozyskano z: <https://static1.squarespace.com/static/5574a2fae4b0083487121509/t/5a1d38af652dea2e1ac10757/1511864496849/scriptie+R+van+der+Straten+2017.pdf>

Świątkowski, A. M. (2018). Zmienione warunki zatrudnienia i wynagrodzenia pracowników delegowanych. *Europejski Przegląd Sądowy*, (8).

Świątkowski, A. M. (2010). Kwartet Laval w prawie pracy. *Państwo i Prawo*, (12), 33–43.

Tomkin, J. (2009). Capital and payments. W: M. Klamert, M. Kellerbauer i J. Tomkin (red.), *Commentary on the EU: Treaties and the Charter of Fundamental Rights* (743–746). Oxford: Oxford University Press.

Tophof, P. A. (2018). *Die rechtsnatur der Auftraggeberhaftung, Einordnung des § 14 AEentG und § 13 MilOg in das System der Bürgenhaftung*. Bochum: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23384-6>

Vogelsang, H. (2019). *Arbeitsschutz und Beschäftigtendatenschutz. W: Schaub, G. Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*. Auflage: C.H. Beck.

Wołoszyn, A. (2018). Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w świetle zmian wprowadzonych dyrektywą 2018/957. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8), 2–8.

Mgr Arkadiusz Gawron, doktorant Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, asystent sędziego w Sądzie Okręgowym w Katowicach. Autor publikacji z zakresu prawa pracy, prawa cywilnego i prawa prywatnego międzynarodowego.

Mgr Arkadiusz Gawron, PhD student at the University of Silesia in Katowice, judicial assistant at the District Court in Katowice. Author of publications on labour law, civil law and private international law.



Warto przeczytać!

Rynek pracy podlega zmianom, a analiza zagadnień związanych z kapitałem ludzkim nabiera coraz większego znaczenia. Z tego powodu wzrasta zainteresowanie analizą sprawiedliwego wynagradzania z perspektywy zarówno pracowników, jak i zarządzających organizacją. Złożoność tego problemu wymaga jednak przeprowadzenia analizy z kilku perspektyw: jakościowych cech wynagrodzenia za pracę, skuteczności systemu wynagrodzeń w organizacji oraz percepcji indywidualnego pracownika.

Książka „Sprawiedliwe wynagradzanie pracowników z perspektywy prawnej, społecznej i zarządczej” to jedna z pierwszych tak interdyscyplinarnych publikacji omawiających sprawiedliwość wynagradzania w różnych aspektach: z perspektywy zarówno zarządzania kapitałem ludzkim, prawa, polityki społecznej, jak i dyskursu medialnego. Jej celem jest eksploracja teoretyczna i empiryczna istoty sprawiedliwości wynagradzania oraz sprawiedliwości opodatkowania z uwzględnieniem szerokiej perspektywy badawczej. Monografia zawiera także ocenę różnych aspektów sprawiedliwego wynagradzania na podstawie opinii pracowników znajdujących

się na różnych szczeblach kariery. Dzięki tak szerokiemu podejściu do problemu badawczego publikacja może stać się pozycją obowiązkową zarówno dla praktyków, jak i teoretyków prawa, zarządzania, polityki społecznej czy komunikacji wewnętrznej w firmach. W pracy poruszone zostały także aspekty związane z budowaniem sprawiedliwego systemu opodatkowania, w tym opodatkowania dochodów z wykonywanej pracy.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl