

Streszczenie

pracy doktorskiej mgr Małgorzaty Wysockiej

pt. „Działania Unii Europejskiej w sferze ustalania wynagrodzenia za pracę”

Rozprawa doktorska poświęcona jest problematyce kompetencji i działań wiążących Unii Europejskiej dotyczących ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę. Ogólnym celem rozprawy jest przeprowadzenie analizy działań prawodawczych Unii Europejskiej mających na celu przyjęcie aktów wiążących odnoszących się do ustalania wynagrodzenia za pracę, w szczególności jego wysokości minimalnej czy składników, w kontekście przestrzegania przez unijnych prawodawców zasady przyznania.

W rozprawie zidentyfikowano trzy główne hipotezy badawcze podlegające weryfikacji w wyniku przeprowadzanej analizy. Pierwsza z nich opiera się na założeniu, że przepisy traktatów nie pozwalają instytucjom Unii Europejskiej na tworzenie prawa ingerującego w wysokość wynagrodzenia za pracę w państwach członkowskich. Druga hipoteza badawcza zakłada, że instytucje Unii Europejskiej (Komisja Europejska, Parlament Europejski i Rada) przekroczyły przyznane im na mocy Traktatów kompetencje ustanawiając wiążące środki dotyczące wynagrodzenia minimalnego w dyrektywie w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, do przyjęcia których impuls stanowił Europejski filar praw socjalnych. Zgodnie z ostatnią hipotezą badawczą zmiana sposobu określenia wynagrodzenia za pracę pracowników delegowanych wprowadzona na mocy dyrektywy 2018/957 stanowiła nieuprawnioną ingerencję prawodawcy unijnego w sposób określania wynagrodzenia za pracę pracowników delegowanych, która to zmiana doprowadziła do zaburzenia różnicy między delegowaniem pracowników a swobodnym przepływem pracowników.

W kontekście sformułowanych hipotez przed pracą postawiono cztery główne cele badawcze, które stanowiły oś rozważań w ramach poszczególnych rozdziałów rozprawy. Pierwszym celem badawczym było zbadanie rozwoju ram prawnych wynagrodzenia za pracę. Z tego względu w pierwszym rozdziale omówiono pojęcie wynagrodzenia za pracę oraz przymiotniki używane do określenia jego funkcji (minimalne, godne), a także historię rozwoju międzynarodowych i unijnych przepisów w zakresie prawa pracy, ze szczególnym naciskiem na regulacje dotyczące wynagrodzenia. W rozdziale tym przedstawiono również debatę dotyczącą wprowadzenia unijnej koordynacji przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę, która przyczyniła się do ewolucji prawodawstwa unijnego. Drugi cel badawczy

stanowiło dokonanie analizy kompetencji Unii Europejskiej w dziedzinie wynagrodzenia za pracę. W związku z tym w drugim rozdziale poddano analizie kompetencje Unii Europejskiej w dziedzinie polityki społecznej, w tym warunków pracy oraz omówiono pojęcie wynagrodzenia za pracę. Następnie zbadano wyłączenie kwestii wynagrodzenia za pracę z kompetencji Unii Europejskiej oraz przybliżono podstawy prawne, które zdaniem przedstawicieli doktryny mogłyby posłużyć do przyjęcia dyrektywy dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę w prawie Unii Europejskiej. Trzecim celem badawczym było zbadanie, jaki status w prawie unijnym ma Europejski filar praw socjalnych i czy może stanowić podstawę do wydania aktów wiążących dotyczących wynagrodzenia za pracę, jak również czy treść dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, będącej wiążącym instrumentem prawnym w przedmiocie wynagrodzenia za pracę przyjętym na podstawie prawnej z dziedziny polityki społecznej, uwzględnia ograniczenie kompetencji UE w dziedzinie wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym w rozdziale trzecim dokonano analizy statusu prawnego Europejskiego filaru praw socjalnych i jego treści istotnej dla badanego zagadnienia. Następnie dokonano analizy celu i treści dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, co pozwoliło na analizę zastosowanej przez unijnych prawodawców podstawy prawnej. Czwarty cel badawczy stanowiło zidentyfikowanie różnic w kontekście prawa unijnego pomiędzy pracownikiem delegowanym w ramach świadczenia usług a pracownikiem korzystającym ze swobody przepływu pracowników, jak również weryfikacja możliwości przyjęcia uregulowania wynagrodzenia za pracę na podstawie prawnej odnoszącej się do swobody świadczenia usług z pominięciem polityki społecznej. Z tego względu w ostatnim rozdziale omówiono zwięźle swobodę przepływu pracowników oraz świadczenia usług w zakresie pozwalającym na porównanie pracownika korzystającego ze swobodnego przepływu pracowników z pracownikiem delegowanym. Następnie dokonano analizy kwestii delegowania pracowników, w tym problematyki prawa właściwego oraz zmian wprowadzonych na mocy dyrektywy 2018/957, podkreślając różnice między tą formą mobilności pracowniczej a przepływem pracowników. Rozdział zamyka analiza podstawy prawnej dyrektywy 2018/957 odnoszącej się do swobody rynku wewnętrznego, a nie polityki społecznej.