

Walerian Sanetra

Uniwersytet w Białymstoku

ssnaws@sn.pl

## Kodeks pracy a prawo Unii Europejskiej

### *The Labour Code and Law of European Union*

#### STRESZCZENIE

Prawo unijne miało i ma zróżnicowany wpływ na Kodeks pracy, a także na jego funkcjonowanie. Jego wpływ na obecny kształt Kodeksu pracy jest znacznie mniejszy, aniżeli miało to miejsce w okresie przedakcesyjnym. Implementacja prawa unijnego spowodowała obniżenie jego jakości techniczno-legislacyjnej, ale jednocześnie – co ważniejsze – wpłynęła na podniesienie poziomu ochrony interesów naszych pracowników.

**Słowa kluczowe:** Kodeks pracy, europejskie prawo pracy, ochrona pracowników

#### 1.

Relacje między naszym Kodeksem pracy a prawem unijnym (według wcześniejszej nomenklatury: prawem wspólnotowym) mogą być ujmowane i analizowane z różnych punktów widzenia. Najważniejszy aspekt tych relacji pozostaje w związku z tym, że w naszych warunkach Kodeks pracy stał się głównym instrumentem implementacji dyrektyw unijnych. Transpozycja dyrektyw do naszego porządku prawnego ma już dość długą historię. W przypadku prawa pracy większość dyrektyw była implementowana właśnie przez wprowadzenie odpowiednich zmian (nowych regulacji prawnych) do Kodeksu pracy, część z nich była transponowana przez zmianę lub wydanie nowych ustaw z zakresu prawa pracy, rzadziej w drodze zmian aktów wykonawczych. Z Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej wynika, że implementacja dyrektyw może nastąpić w drodze ustanowienia aktów normatywnych o różnym charakterze (różnej formie i pozycji prawnej w systemie źródeł prawa), w tym poprzez zawarcie układu zbiorowego pracy o odpowiedniej treści. W myśl art. 288 TfUE dyrektywa wiąże

państwo tylko w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, przy zachowaniu swobody wyboru formy i środków, zaś zgodnie z jego art. 153 ust. 3 wykonanie dyrektyw przyjętych w określonych sprawach (w tym zwłaszcza w sprawach z zakresu prawa pracy) może zostać powierzone przez państwo partnerom społecznym, którzy powinni podjąć niezbędne środki w drodze porozumienia (art. 153 ust. 3 zdanie drugie TfUE). Mimo istnienia takiej możliwości, w naszym kraju z różnych powodów dyrektywy nie są implementowane w drodze porozumień (układów zbiorowych pracy) zawieranych przez partnerów społecznych. Kodeks pracy – według informacji do niego dołączonej (odnośnik nr 1 dodany do tytułu Kodeksu przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r.<sup>1</sup>) – implementuje 31 dyrektyw unijnych, w tym 16 dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Świadczy to o tym, że prawo unijne (obowiązek implementowania dyrektyw) w zasadniczy sposób wpłynęło i wpływa na kształt regulacji Kodeksu pracy.

## 2.

W procesie europeizacji prawa pracy, w tym implementowania dyrektyw unijnych poprzez wprowadzanie odpowiednich przepisów do Kodeksu pracy, można zasadniczo wyróżnić cztery okresy. W pierwszym z nich (lata 1989–1994) prawo wspólnotowe (unijne) stanowiło jedynie ogólną inspirację dla wprowadzania w naszym kraju nowych regulacji prawnych, przy braku jakichkolwiek powinności ze strony naszego ustawodawcy w tym zakresie. Sytuacja pod tym względem zmieniła się z chwilą wejścia w życie Traktatu Europejskiego (traktatu o stowarzyszeniu naszego kraju ze Wspólnotą Europejską oraz jej państwami członkowskimi) i powstania wynikającego z niego obowiązku zbliżenia naszego ustawodawstwa do reguł zawartych w prawie wspólnotowym. Był to drugi okres w procesie europeizowania naszego prawa pracy, który zakończył się wraz z przystąpieniem Polski do negocjacji w sprawie akcesji do Unii Europejskiej w 1998 r. Po tej dacie nasz ustawodawca zobowiązał się do takiego ukształtowania prawa wewnętrznego (w tym prawa pracy), by – poza wyjątkami wynikającymi z uzgodnienia tzw. okresów przejściowych – było ono w pełni zgodne z wymaganiami wynikającymi z prawa europejskiego. Oznaczało to, że od 1998 r. zapoczątkowany został trzeci okres, natomiast czwarty przypada na czas po uzyskaniu przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej. Okres ten nie stanowi przy tym prostej kontynuacji zmian dokonywanych wcześniej. W latach 1998–2004 główny wysiłek w zakresie dostosowania porządku prawnego do wymagań prawa wspólnotowego (unijnego) był skierowany na przebudowanie obowiązującego u nas ustawodawstwa pracy. Natomiast po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej – przy kontynuowaniu zadań dostosowawczych, ze względu na ciągle rozwijające

<sup>1</sup> Dz. U., nr 96, poz. 959.

się prawodawstwo unijne – szczególnie istotne stały się powinności w zakresie zapewnienia prawidłowej praktyki, zmienianego pod wpływem prawa europejskiego, naszego wewnętrznego prawa pracy, a także bezpośredniego stosowania prawa unijnego (wspólnotowego) – niezależnie od prawa wewnętrznego – tam, gdzie jest to konieczne i wynika zwłaszcza z norm traktatowych i rozporządzeń (w pewnym zakresie także z dyrektyw, gdy zachodzi przypadek tzw. bezpośredniego wertykalnego ich skutku) unijnych oraz uściślających je rozstrzygnięć Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.<sup>2</sup>

### 3.

Zmiany Kodeksu pracy, w tym zwłaszcza te, które polegały na wprowadzeniu zasadniczo nowych unormowań prawnych, można podzielić w różny sposób. Na podkreślenie zasługują szczególnie te, które prawdopodobnie nie zostałyby ustanowione, gdyby nie konieczność dostosowania naszych rozwiązań prawnych do wymagań prawa unijnego (wspólnotowego). Nie wyrastają one bowiem bezpośrednio z naszych krajowych doświadczeń i potrzeb oraz kształtu naszych stosunków społeczno-gospodarczych i politycznych. Zaakcentowania wymaga także to, że część wprowadzonych zmian ma charakter kompleksowy, polegający na ustanowieniu całego zespołu nowych przepisów. W szczególności dotyczy to regulacji w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż nastąpiło to w drodze ustanowienia nowego rozdziału w dziale pierwszym Kodeksu pracy (rozdział IIa – Równe traktowanie w zatrudnieniu), a także przez dodanie nowych przepisów do art. 9 (§ 4) oraz art. 18 (§ 3), jak również przez uzupełnienie (zmianę) art. 11<sup>2</sup>–11<sup>3</sup> k.p. Całościowy charakter mają zmiany dotyczące informowania pracownika o warunkach umowy o pracę i zmianach jej treści. To samo należy powiedzieć o przepisach określających warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państw będących członkami Unii Europejskiej (dział drugi – rozdział IIa Kodeksu pracy), jak również unormowania dotyczące wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia 16. roku życia (art. 304<sup>5</sup> k.p.). Pod wpływem prawa unijnego w sposób istotny trzeba było także rozbudować (a częściowo – przebudować) regulacje z zakresu czasu pracy (dział VI k.p.), bezpieczeństwa i higieny pracy (dział X k.p.) oraz dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (urlop ojcowski, urlop wychowawczy – dział VIII k.p.), a także odnośnie do zatrudnienia młodocianych (dział IX k.p.).

<sup>2</sup> Por. W. Sanetra, *Polskie prawo pracy pod wpływem prawa wspólnotowego – ogólne dylematy i uwarunkowania*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 14 i nast. Por. L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 105 i nast.

Część zmian dokonanych w Kodeksie pracy pozostaje w związku z unormowaniami prawa unijnego, ale uregulowania te (w tym dyrektywy) nie zostały wprost wskazane w informacji dołączonej do tego kodeksu. Ich związek z prawem unijnym jest przy tym mniej lub bardziej bezpośredni czy wyraźny. Dotyczy to takich materii, jak określenie prawa właściwego w określonych kwestiach (art. 6 k.p. – uchylony), praca w niepełnym wymiarze godzin, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, telepraca, czy praca tymczasowa (art. 298<sup>3</sup> k.p. – uchylony). Pozostaje to w związku z tym, że kwestia precyzyjnego wskazania, która dyrektywa i w jakim zakresie jest wdrażana przez daną ustawę (akt prawny), wcale nie jest prosta czy oczywista. W szczególności uwzględnić należy to, że część unormowań naszego prawa pracy (Kodeksu pracy) była redagowana przy uwzględnieniu regulacji prawa wspólnotowego (unijnego), i to jeszcze w okresie, gdy nie przewidywano przystąpienia Polski do Wspólnoty Europejskiej (Unii Europejskiej). W konsekwencji unormowania te w całości lub w części pozostawały w zgodzie z prawem wspólnotowym (unijnym). Ponadto od 1998 r. nasz ustawodawca był zobowiązany do dostosowania naszego prawa pracy (Kodeksu pracy) do wymagań prawa unijnego, ale nie oznaczało to ściśle biorąc wdrażania dyrektyw na mocy postanowień traktatowych, skoro obowiązek ich implementacji zgodnie z (obecnym) Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej obciąża państwa członkowskie Unii, a nie państwa ubiegające się o przystąpienie do niej. Niezależnie od tego część unormowań naszego Kodeksu pracy nie wymagała uzupełnień lub zmiany, bo niejako od samego początku były w zgodzie z wymaganiami ustanowionymi przez prawo wspólnotowe (unijne).

#### 4.

Od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (1 maja 2004 r.) do Kodeksu pracy wprowadzono informację o dyrektywach, które wdrażane są przez ten akt prawny. Chodzi przy tym o dyrektywy, których treść została uwzględniona w toku wcześniejszych (od 1998 r.) zmian Kodeksu pracy. Kłopot z implementowaniem i informowaniem o implementowanych dyrektywach polega na tym, że dość często są one zmieniane (uzupełniane, nowelizowane). W moim przekonaniu w odnośniku nr 1 Kodeksu pracy powinny znaleźć się także informacje o dokonanych nowelizacjach dyrektyw, które wcześniej zostały przez Kodeks pracy wdrożone, i to nawet wtedy, gdy w wyniku nowelizacji danej dyrektywy nie dokonano zmian w treści tego aktu prawnego. Oprócz tego należy wskazać, że we wspomnianym odnośniku nie zostały uwzględnione wszystkie dyrektywy, których przepisy zostały implementowane przez Kodeks pracy. Odnosi się to zwłaszcza do dyrektywy z dnia 15 grudnia 1997 r. (97/81), dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie

pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)<sup>3</sup>, oraz dyrektywy z dnia 12 marca 2001 r. (2001/23) w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich, odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.<sup>4</sup>

## 5.

Przykładów trudności techniczno-legislacyjnych we wdrażaniu dyrektyw unijnych poprzez zmianę (uzupełnienie) treści Kodeksu pracy dostarczają m.in. unormowania dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Trudności te stanowiły głównie konsekwencję zmian (rozbudowy, nowelizacji) unormowań unijnych dotyczących równego traktowania. Skutkiem tych zmian – choć nie tylko (w tym nie w pełni właściwa implementacja, wynikająca ze złego odczytania dyrektyw) – przepisy Kodeksu pracy w tym zakresie były kilkakrotnie nowelizowane. W zamiarze implementowania (dostosowania do wymagań prawa unijnego) dyrektyw dotyczących równego traktowania w wyniku uchwalenia ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>5</sup> do Kodeksu pracy został dodany art. 9 § 4 i art. 18 § 3, została zmieniona redakcja jego art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> oraz został wprowadzony nowy rozdział pt. „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn” (art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3c</sup>). W krótkim czasie przepisy te zostały jednak zmienione w następstwie nowelizacji z 14 listopada 2003 r. (ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>6</sup>). Zasadnicze motywy i kierunek dokonanych modyfikacji znalazły wyraz w zmianie tytułu wskazanego rozdziału, który obecnie brzmi: „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Poszerzenie zakresu przedmiotowego regulacji dotyczących równego traktowania stanowiło następstwo przyjęcia w 2000 r. dyrektywy wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe i etniczne (dyrektywa 2000/43 z dnia 29 czerwca 2000 r.)<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Dz. Urz. L 14 z dnia 20 stycznia 1998 r., s. 9; Wydanie Specjalne PL 05/t. 3, s. 267.

<sup>4</sup> Dz. Urz. L 82 z dnia 23 marca 2001 r., s. 16; Wydanie Specjalne PL 05/t. 4, s. 98.

<sup>5</sup> Dz. U., nr 128, poz. 1405.

<sup>6</sup> Dz. U., nr 213, poz. 2081. Por. komentarze do art. 9 § 4, 18 § 3, 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3c</sup> (te ostatnie przepisy były jeszcze nowelizowane w 2008 i 2010 r.) zamieszczone np. w opracowaniach: J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996; *Kodeks pracy. Komentarz*, wydanie poszerzone i uaktualnione, Warszawa 1999; *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2003; *Kodeks pracy. Komentarz. Suplement*, Warszawa 2004; *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009; *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2011; *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2013.

<sup>7</sup> Dz. Urz. L 180 z dnia 19 lipca 2000 r., s. 22.

oraz dyrektywy ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (dyrektywa 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 r.<sup>8</sup>). Z odnośnika do Kodeksu pracy dowiadujemy się, że wdraża on dyrektywę z dnia 15 grudnia 1997 r. (97/80), dotyczącą ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć<sup>9</sup>, ale brak jest informacji o wcześniejszych dyrektywach dotyczących równego traktowania ze względu na płeć, a także o tym, że obowiązuje preredagowana ich wersja, którą stanowi dyrektywa z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.<sup>10</sup>

Przykładów błędnego odczytania wymagań sformułowanych w dyrektywie, i w związku z tym konieczności dokonania zasadniczej zmiany wcześniej wprowadzonych przepisów do Kodeksu pracy, dostarcza historia implementowania dyrektywy dotyczącej zatrudniania pracowników kierowanych do pracy za granicą (dyrektywa 96/71 z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług<sup>11</sup>). Początkowo w wyniku nowelizacji z dnia 24 sierpnia 2001 r. do Kodeksu pracy został wprowadzony w jego dziale drugim rozdział IIa pt. „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy za granicą w państwach Unii Europejskiej”. Ustawodawca błędnie bowiem uznał, że wskazana dyrektywa nakłada obowiązek uregulowania sytuacji prawnej naszych obywateli kierowanych do pracy za granicą, a nie praw i obowiązków pracowników skierowanych do nas z państw unijnych. Błąd ten – jeszcze przed wejściem w życie rozdziału IIa w jego początkowym brzmieniu – został naprawiony przez ustawę nowelizacyjną z dnia 14 listopada 2003 r., w następstwie czego obecnie rozdział ten nosi tytuł „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państw będących członkami Unii Europejskiej” i w związku z tym normuje on – w części – prawa i obowiązki pracowników skierowanych z innych państw do pracy w naszym kraju.

## 6.

Kodeks pracy transponuje do naszego porządku prawnego tylko część dyrektyw, przy czym nie zawsze w całości, ponieważ w części mogą być i są one implementowane przez inne akty prawne. Zmiany wprowadzane do jego treści w celu implementowania dyrektyw wymagają przy tym dalszych modyfikacji, o czym świadczą chociażby podane wyżej przykłady, przy czym zasadniczo stanowią one następstwo zmian w prawie unijnym (uzupełniania, rozwijania wcześniejszych regulacji dyrektyw), a więc zależą od dynamiki praktyki stanowienia dyrektyw

<sup>8</sup> Dz. Urz. L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16; Wydanie Specjalne PL 05/t. 2, s. 75.

<sup>9</sup> Dz. Urz. WE L 14 z dnia 20 stycznia 1998 r.

<sup>10</sup> Dz. Urz. L 204 z dnia 26 lipca 2006 r., s. 23.

<sup>11</sup> Dz. Urz. L z dnia 21 stycznia 1997 r., s. 1; Wydanie Specjalne PL 05/t. 2, s. 431.

bądź niewłaściwego (błédnego) lub niepełnego wdrażania reguł w nim ustanowionych. Konieczność implementowania dyrektyw sprawiła, że systematyka Kodeksu pracy została dość znacznie przemodelowana, a jego treść – istotnie rozbudowana i zmodyfikowana. Doprowadziło to do tego, że obniżeniu uległy jego walory techniczno-legislacyjne, pogorszeniu uległa jakość systematyki oraz stopień jej spójności formalnej, ale także prakseologicznej i aksjologicznej. Pojawił się w nim rozdział IIa (równe traktowanie w zatrudnieniu – art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup>, warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej – art. 67<sup>1</sup>–67<sup>4</sup>) oraz tak ważna kwestia, jak zatrudnienie dzieci, która została unormowana w przepisach końcowych (art. 304<sup>5</sup>). Prowadzi to do konkluzji, że w aspekcie techniczno-legislacyjnym wpływ prawa unijnego na regulacje Kodeksu pracy jest negatywny, ponieważ doprowadził do obniżenia stopnia koherencji jego unormowań, a także do pewnego rozchwiania terminologicznego.

Zupełnie inaczej wypada ocena wpływu unormowań unijnych na merytoryczną zawartość czy walor regulacji kodeksowych. Generalnie bowiem doprowadziły one do podniesienia standardów ochrony interesów pracowniczych. W mniejszym stopniu stanowi to następstwo przyjmowanych założeń ideologicznych czy aksjologicznych, a w większym zakresie wynika stąd, że poziom ochrony interesów pracowniczych w najbogatszych państwach Unii Europejskich jest wyższy niż w naszym kraju, co skłania je do forsowania regulacji unijnych, które odpowiadają ich standardom, z uzasadnieniem, że w ten sposób unika się zakłóceń mechanizmu rynku europejskiego (ryнку wewnętrznego, wspólnego rynku, rynku jednolitego, wolnego rynku), gdyż niższe standardy ochrony interesów pracowniczych – w niektórych (biedniejszych) krajach – oznaczają niższe koszty pracy i większą konkurencyjność, a w skrajnych przypadkach tzw. dumping socjalny. Ważne jest tu przy tym to, że z uwagi na mechanizmy demokracji i siłę ruchów społecznych we wspomnianych najbogatszych państwach zasadniczo brak jest zagrożeń dla tego poziomu standardów ochrony pracowniczej, który został w nich wcześniej uzyskany (osiągnięty, wywalczony) i w związku z tym może być on w tym sensie uznany za trwały. O podniesieniu standardów ochrony interesów pracowniczych w Kodeksie pracy można mówić m.in. w związku ze zmianami dotyczącymi umowy o pracę, bezpieczeństwa i higieny pracy, urlopów wypoczynkowych, ochrony rodzicielstwa, zatrudnienia pracowników kierowanych z innych państw, ochrony pracowników młodocianych, regulacji czasu pracy (w pewnych aspektach), czy problemu równego traktowania w zatrudnieniu. Nie oznacza to wszakże, że wszystkie unormowania kodeksowe stanowiące następstwo implementowania dyrektyw mogą być w ten sposób ocenione. Wątpliwości mogą pojawiać się w związku z uelastycznieniem czasu pracy, czemu sprzyja prawo europejskie. Pojawia się także pytanie, czy dopuszczenie możliwości wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci stanowi wzmocnienie

ochrony, czy regres. Za takim rozwiązaniem przemawiają względy pragmatyczne i brak istotniejszych zagrożeń dla interesów dziecka, jeżeli jego praca jest dozwolona tylko w sferze działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej i reklamowej, co jest i tak codzienną praktyką spotykaną we współczesnych najbardziej rozwiniętych społeczeństwach. Prawo unijne praktykę tę sankcjonuje, ustanawiając jednocześnie dodatkowe zabezpieczenia dla interesów dzieci wykonujących pracę lub inne zajęcia zarobkowe.

## 7.

W rozważanym tu kontekście na szczególną uwagę zasługują te zmiany Kodeksu pracy, które polegały na wprowadzeniu do niego przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Równość w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji znane były już wcześniej, bo zostały zaliczone do podstawowych zasad prawa pracy (art. 11<sup>3</sup>, 11<sup>3</sup> k.p.) już w następstwie nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r. Implementacja odnośnych dyrektyw unijnych sprawiła, że unormowania dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu i zakaz dyskryminowania pracowników w Kodeksie pracy uzyskały nową jakość. Zostały rozbudowane i ukonkretnione. Stały się jednocześnie źródłem różnego rodzaju trudności w praktycznym stosowaniu i wątpliwości interpretacyjnych o różnej skali i znaczeniu. Wiążą się z wprowadzeniem różnego rodzaju pojęć i kategorii ogólnych, trudnych do zdefiniowania, przy czym nawet jeżeli są definiowane, to i tak czyni się to przy użyciu terminów i zwrotów tak ogólnych, że wymagają dalszych wyjaśnień i uściśleń interpretacyjnych, co z oczywistych względów stanowi duży kłopot dla praktyki ich stosowania. Z tego punktu widzenia można je ocenić jako regulacje obniżające techniczno-prawną wartość Kodeksu pracy. Z drugiej strony, przez swoją konkretność, sprawiają, że kategoria równości stała się praktycznie bardziej – w istotny sposób – operatywna i nadająca się do faktycznego zastosowania (wykorzystania), i to w znacznie większym zakresie, niż umożliwiają to ogólne sformułowania art. 32 i 33 Konstytucji RP czy art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. Prowadzi to do konkluzji, że jakkolwiek implementowane do Kodeksu pracy unormowania równego traktowania w zatrudnieniu osłabiają jego zwartość i koherencję, to jednak równocześnie w istotny sposób poszerzają praktyczny zakres ochrony interesów pracowniczych.

Równość jako kategoria normatywna (ale nie tylko w tym wymiarze) rodziła i rodzi różnego rodzaju trudności natury pojęciowej i funkcjonalnej. Odróżnia się m.in. równość wobec prawa i równość w prawie. Pozostaje to w związku z odróżnieniem tworzenia prawa (aktów normatywnych) od jego stosowania i przestrzegania (realizacji). Gdy idzie o tę pierwszą sferę, to przepisy (normy prawne) ustanawiające zasadę równości mogą być traktowane jako rodzaj metaprzepisów (metanorm). Decydują one o tym, jaka jest dopuszczalna (a właści-



wie niedopuszczalna) treść innych norm prawnych (przepisów prawa). Znajduje to wyraz w art. 9 § 4 k.p., w myśl którego postanowienia układów zbiorowych pracy i inne, oparte na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminy oraz statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Pozostaje tu jednak pytanie, co z przepisami ustaw, w tym zwłaszcza Kodeksu pracy, które mogą pozostawać w kolizji z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Sądzę, że przepisy te (normy prawne) należy rekonstruować, przyjmując – w ogólności – że ich hipoteza musi uwzględniać nakaz równego traktowania.

## 8.

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu może polegać nie tylko na ustanowieniu złego (dyskryminującego określone grupy pracowników) prawa, ale także na działaniach dyskryminacyjnych pracodawcy, które formalnie mieszczą się w granicach wyznaczonych przez przepis (normę) prawa. Z reguły tylko przy uwzględnieniu okoliczności danego stanu faktycznego można ustalić, czy działając w granicach wyznaczonych przez przepisy prawa, np. nawiązując umowę o pracę, ustalając wysokość wynagrodzenia za pracę, kierując na szkolenie czy wypowiadając umowę o pracę, pracodawca jednocześnie dyskryminuje pracownika (kandydata na pracownika). Formalnie np. wybór pracownika do zwolnienia może mieścić się w granicach przysługującego pracodawcy prawa, ale w konkretnym przypadku może on zostać oceniony jako dyskryminujący, co pozwala na uznanie, że w takim przypadku pracodawca narusza bezpośrednio zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, a nie w odpowiedni sposób skonstruowaną normę prawną (przepis prawa), wyznaczającą mu zakres prawa kształtującego rozwiązywanie umów o pracę, tj. normę, która dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę, ale z wyłączeniem przypadku, gdy ma ono cechy działania dyskryminującego. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu odnosi się przede wszystkim do jednostronnych działań pracodawcy. Odnosi się ona jednak także do czynności dwustronnych (umów o pracę), przyjmując, że pracodawca narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu również wtedy, gdy np. niekorzystnie zostanie ukształtowane wynagrodzenie pracownika, mimo że przecież na jego wysokość i zasady ustalania musi on wyrazić swą zgodę, zawierając umowę o pracę. W tym sensie dyskryminuje on sam siebie, a w każdym razie akceptuje stan, w którym jego płaca jest wyznaczona w sposób, który go dyskryminuje. Zawarcie umowy o pracę, której postanowienia są niezgodne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, prowadzi do ich nieważności (art. 18 § 3 k.p.), natomiast np. dyskryminacyjne wypowiedzenie umowy o pracę (np. z tego powodu, że dany pracownik jest osobą niepełnosprawną) rodzi roszczenie o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) lub o odszko-

dowanie. W tym drugim przypadku naruszenie przez pracodawcę ma podwójną kwalifikację prawną – stanowi bezpośrednio naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uzasadniające odszkodowanie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., oraz równocześnie naruszenie przepisów o rozwiązywaniu przez pracodawcę umów o pracę za wypowiedzeniem (art. 45 k.p.).

Zasygnalizowane powyżej pewne kwestie ogólne dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu obrazują – jak sądzę – w sposób dostateczny to, jak złożone i skomplikowane problemy teoretyczne i praktyczne pojawiają się w związku z implementowaniem tej zasady do naszego Kodeksu pracy. Sposób unormowania tej kwestii w prawie unijnym nie odpowiada naszym wcześniejszym przyzwyczajeniom, doświadczeniom, praktyce i tradycji tworzenia prawa. Gdyby nie obowiązek wdrożenia stosowanych dyrektyw, prawdopodobnie jeszcze przez długie lata nie mielibyśmy w naszym porządku prawnym tak rozbudowanych i skomplikowanych uregulowań prawnych w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu. Tym samym kwestia równości w zatrudnieniu nie stanowiłaby przedmiotu tak intensywnego zainteresowania ze strony nauki prawa pracy, jak jest to obecnie. Nie stanowiłaby też źródła nowych przemyśleń interpretacyjnych, do których, w wyniku wprowadzonych do Kodeksu pracy przepisów o równości w zatrudnieniu, zostało zmuszone orzecznictwo sądowe, z Sądem Najwyższym na czele.

## 9.

Zasadniczy wysiłek w zakresie dostosowania naszego Kodeksu pracy do wymagań dyrektyw unijnych został wykonany w okresie przedakcesyjnym. Obecnie istnieje jedynie konieczność ewentualnego uwzględniania nowych dyrektyw oraz zmian wprowadzanych do dyrektyw już istniejących. Osobny problem stanowi kwestia pełnego dostosowania już ustanowionych unormowań Kodeksu pracy do wymagań wynikających z implementowanych dyrektyw, ewentualnie do racjonalniejszego wykorzystania – z uwzględnieniem naszych realiów – możliwości, które te dyrektywy stwarzają.<sup>12</sup> Dla przykładu dotyczy to unormowania art. 25<sup>1</sup> k.p. w zakresie, w jakim w przepisie tym wyłączone zostały inne niż umowa o pracę na czas określony umowy terminowe, bowiem w myśl klauzuli 3 ust. 1 załącznika do dyrektywy z dnia 28 czerwca 1999 r. (99/70), dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację

---

<sup>12</sup> Por. ogólne rozważania na temat uwarunkowań zgodności naszego prawa pracy z prawem europejskim: L. Florek, *Zgodność polskiego prawa pracy z prawem europejskim*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa...*, s. 31 i nast.

Związków Zawodowych<sup>13</sup>, termin „pracownik zatrudniony na czas określony” oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę (lub nawiązała stosunek pracy), a jej termin wygaśnięcia jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego zdarzenia.<sup>14</sup> W związku z implementowaniem przez Kodeks pracy wspomnianej dyrektywy, przy uwzględnieniu także art. 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej – przewidującego, że każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi – pojawiają się także inne problemy i wątpliwości. Uwidocznily się one zwłaszcza w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 (M. Nierodzik), w którym stwierdził on, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu, które przewiduje możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określona stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnej sytuacji. W związku z tym orzeczeniem uznaje się, że konieczne są zmiany w naszym Kodeksie pracy z uwagi na jego niezgodność z prawem unijnym.<sup>15</sup> W rozważaniach na ten temat warto uwzględnić, że z art. 4 ust. 1 wspomnianego załącznika wynika, iż zakaz gorszego traktowania jest odnoszony do „porównywalnych pracowników” i dopuszcza zróżnicowane traktowanie, jeżeli jest ono uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym. Należy też mieć na uwadze przepisy naszego Kodeksu pracy, implementujące dyrektywy dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W szczególności, przy właściwej wykładni art. 18<sup>3b</sup> k.p. – dokonanej w analogiczny sposób, jak uczynił to TSUE – w określonych przypadkach należy uważać, że wprowadzenie klauzuli: 1) o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony lub 2) ustalającej okres wypowie-

<sup>13</sup> Dz. Urz. L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43; Wydanie Specjalne PL 05/t. 3, s. 368.

<sup>14</sup> Według K. Łapińskiego (*Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 261 i nast.) chodzi w tym przypadku o wszystkie umowy terminowe, a więc także o umowę o pracę na okres próbny, natomiast M. Ryłski (*Ochrona pracownika przed nadużywaniem terminowego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 8, s. 6–7) jest zdania, że wadliwość implementacji dyrektywy 99/70 przez art. 25<sup>1</sup> k.p. – we wskazanym tu aspekcie – dotyczy tylko umów na czas wykonania określonej pracy.

<sup>15</sup> Por. A. Bocianowski, *Konieczne zmiany w polskim prawie pracy w zakresie umów na czas określony – Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie C – 38/13*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 4, s. 2 i nast.; M. Gersdorf, *Przyszłość umowy na czas określony stoi pod znakiem zapytania. Orzeczenie TSUE w sprawie Nierodzik i jego konsekwencje teoretyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 11.

dzenia jako okres dwutygodniowy, a nie dłuższy (art. 33 k.p.), narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i w konsekwencji w określonym zakresie jest nieważne (art. 18 § 3 k.p.). Prowadzi to do wniosku, że w takiej sprawie, jak sprawa Nierodzik, sąd ma podstawy do uznania, że wprowadzona do umowy o pracę klauzula dwutygodniowego wypowiedzenia jest w zakresie długości tego wypowiedzenia „nieproporcjonalna” i narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Przez analogię w takim przypadku należy zastosować okres wypowiedzenia przewidziany dla umów o pracę na czas nieokreślony. To zaś oznacza, że istnieją podstawy do sięgnięcia do art. 49 k.p., zgodnie z którym w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Uznanie, że w ogóle wprowadzenie do umowy na czas określony klauzuli o jej wypowiedzeniu narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, prowadzi oczywiście do dalej idących konsekwencji w razie jej wypowiedzenia przez pracodawcę. Powstaje wtedy problem przywrócenia do pracy, ewentualnie dopuszczenia do pracy. W ogólności, gdyby uznać za trafne przedstawione rozumowanie, należałoby stwierdzić, że nie tyle wadliwa jest implementacja przez Kodeks pracy odnośnych dyrektyw unijnych, ile nieprawidłowa jest wykładnia – pomijająca jego art. 18<sup>3b</sup> – stosownych przepisów tego aktu prawnego.

## 10.

Inną sprawą jest to, że niezależnie od tego, co wynika z wymagań stawianych przez prawo unijne, regulacje dotyczące wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony powinny zostać w zasadniczy sposób zmienione. W moim przekonaniu ustawodawca w ogóle powinien usunąć możliwość wypowiedzenia umów o pracę na czas określony (art. 33 k.p.). W ten sposób powrócilibyśmy do stanu ukształtowanego przez regulacje z okresu międzywojennego. Gdyby to nie było możliwe, to co najmniej powinno zostać wprowadzone wymaganie istnienia uzasadnienia dla wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, a długość okresu wypowiedzenia powinna zostać zrelatywizowana do długości stażu pracy pracownika. Warto przy tym przypomnieć, że art. 33 k.p. został wprowadzony w czasach (1975 r.), gdy nikt nie myślał o bezrobociu, poza niektórymi politykami, którzy z myślą o poprawie efektywności gospodarki pod koniec lat 70. wzdychali do „małego socjalistycznego bezrobocia”. Był to okres masowego porzucania pracy przez pracowników i stąd art. 33 k.p. w dużej mierze miał na względzie pewne ograniczenie skali tego zjawiska (umożliwił łatwiejsze, legalne odejście z pracy), czyli był raczej pomyślany w interesie pracowników niż zakładów pracy (pracodawców). W warunkach kapitalizmu stał się natomiast – niezgodnie ze swoim początkowym przeznaczeniem – niezwykle groźnym dla

pracowników instrumentem w rękach pracodawców, umożliwiającym pozbywanie się pracowników bez kłopotów i niemal natychmiast (w krótkim czasie).

## 11.

Innych przykładów niezbyt prawidłowego implementowania przez Kodeks pracy prawa unijnego oraz niepełnego wykorzystania uzasadnionych prakseologicznie możliwości, które ono stwarza, dostarczają przepisy o czasie pracy. W związku z dyrektywą z dnia 4 listopada 2003 r. (2003/88), dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy<sup>16</sup> (dyrektywy tej nie wymienia odnośnik nr 1 Kodeksu pracy), można stwierdzić, że niezgodna z nią jest m.in. kodeksowa definicja pracy zmianowej, która w Kodeksie pracy ujęta jest zbyt szeroko. Z dyrektywą tą koliduje także regulacja kodeksowa przyjmująca, że czas dyżurowania w miejscu pracy nie jest czasem pracy. Wątpliwości co do zgodności z dyrektywą budzi możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy (wprowadzona przez nowelizację z 23 sierpnia 2013 r.) oraz wyłączenie głównych księgowych w zakresie gwarancji odpoczynku dobowego (nie zawsze są oni pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy).<sup>17</sup>

W pewnych przypadkach zmiany Kodeksu pracy pozostają w związku z regulacjami unijnymi, jakkolwiek bezpośrednio nie polegają na ich implementacji. Przykładu w tym zakresie dostarcza historia uregulowania zamieszczonego w dawnym art. 6 k.p. Przepis ten w § 1 przewidywał, że stosunek pracy między obywatelem polskim a polskim przedstawicielstwem, misją lub inną placówką za granicą podlega przepisom Kodeksu pracy. Z kolei § 2 tego artykułu stanowił, że stosunek pracy między obywatelem polskim a przedstawicielstwem, misją albo inną placówką państwa obcego lub instytucji międzynarodowej, działającymi na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, podlega przepisom kodeksu, jeżeli umowy, układy lub porozumienia międzynarodowe nie stanowią inaczej. Regulacja ta została uchylona przez ustawę z dnia 4 lutego 2001 r. – Prawo prywatne międzynarodowe.<sup>18</sup> Ta ustawa pozostaje w związku z wydaniem rozporządzenia nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)<sup>19</sup> oraz rozporządzenia nr 864/2007 z dnia 11 lipca 2007 r. dotyczącego prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II).<sup>20</sup> Po wydaniu tych rozporządzeń wyrażany był pogląd, że nie ma uzasadnienia dla naszego prawa prywatnego międzynarodowego. Ostatecznie jednak uznano, że roz-

<sup>16</sup> Dz. Urz. L 299 z dnia 18 listopada 2003 r., s. 9; Wydanie Specjalne PL 05/t. 4, s. 381.

<sup>17</sup> Por. A. Różańska-Prawdzyk, *System równoważnego czasu pracy*, Białystok 2015 (maszynopis rozprawy doktorskiej), s. 285.

<sup>18</sup> Dz. U., nr 80, poz. 423.

<sup>19</sup> Dz. Urz. UE z 2008 r., L 177/6.

<sup>20</sup> Dz. Urz. UE z 2007 r., L 199/40.

porządzenia nie normują wszystkich istotnych kwestii i w związku z tym uchwalono nowe prawo prywatne międzynarodowe, ale jednocześnie przyjęto, że skoro obowiązuje rozporządzenie Rzym I, to nie ma miejsca dla regulacji art. 6 k.p.<sup>21</sup>

Inaczej potoczył się los kodeksowej regulacji dotyczącej pracy tymczasowej. Została ona wprowadzona do Kodeksu pracy przez ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. i miała charakter szczątkowy (art. 298<sup>3</sup>).<sup>22</sup> Artykuł ten został w krótkim czasie uchylony przez ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.<sup>23</sup> W czasie jego wprowadzania do Kodeksu pracy – podobnie jak i w czasie uchwalania ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych – nie obowiązywała jeszcze unijna dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej (dyrektywa 2008/104 z dnia 19 listopada 2008 r.<sup>24</sup>), natomiast problem pracy tymczasowej normowany był częściowo przez dyrektywę z dnia 25 czerwca 1991 r. (91/383), uzupełniającą środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy<sup>25</sup>, która w odpowiednim zakresie została wdrożona przez ustawę o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, o czym informuje dodany do niej w 2004 r. odnośnik nr 1. Artykuł 298<sup>3</sup> k.p., choć nie implementował – bo nie mógł implementować – dyrektywy z 2008 r. (2008/104), to jednak pozostawał w związku z negocjacjami partnerów społecznych (i innymi działaniami instytucji unijnych), jakie się toczyły na temat pracy tymczasowej w Unii Europejskiej. Ostatecznie prawodawca nasz uznał, że kwestia zatrudnienia pracowników tymczasowych nie nadaje się do uregulowania w Kodeksie pracy i w związku z tym kodeks ten nie implementuje dyrektyw z tego zakresu.

Jeszcze inaczej sprawa ma się w odniesieniu do zatrudnienia w formie telepracy (rozdział IIb w dziale II k.p.). W tym obszarze brak jest obowiązujących unormowań unijnych. Istnieje wszakże porozumienie ramowe z dnia 16 lipca 2002 r., zawarte przez unijnych partnerów społecznych, które nie jest jednak wiążące dla państw członkowskich. Jednak było ono brane pod uwagę przy wprowadzaniu do Kodeksu pracy przepisów o zatrudnieniu pracowników w formie telepracy. O tyle więc można w tym wypadku mówić o pewnym wpływie na Kodeks pracy aktów prawnych opracowywanych przez struktury organizacyjne współpracujące z instytucjami Unii Europejskiej (unijne struktury organizacyjne w szerokim rozumieniu).<sup>26</sup>

<sup>21</sup> Por. komentarz do tego przepisu: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2014; J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2013.

<sup>22</sup> Por. komentarz do tego artykułu: J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003.

<sup>23</sup> Dz. U., nr 166, poz. 1608 ze zm.

<sup>24</sup> Dz. Urz. L 327 z dnia 5 grudnia 2008 r., s. 9.

<sup>25</sup> Dz. Urz. L 206 z dnia 29 lipca 1991 r., s. 19.

<sup>26</sup> Por. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *op. cit.*, s. 546 i nast.

## 12.

Przedstawione powyżej rozważania wskazują na to, że unormowania unijne miały i mają wielostronny i zróżnicowany wpływ na Kodeks pracy, ale także i na jego funkcjonowanie, zwłaszcza jeżeli uwzględnić stosowne orzecznictwo TSUE (w pewnym zakresie – moim zdaniem – ma ono charakter prawotwórczy<sup>27</sup>). Jego wpływ na obecny kształt Kodeksu pracy jest znacznie mniejszy, niż to miało miejsce w okresie przedakcesyjnym. W ogólności implementacja prawa unijnego spowodowała obniżenie jego jakości techniczno-legislacyjnej, ale jednocześnie – co ważniejsze – wpłynęła na podniesienie poziomu ochrony interesów pracowników i podwyższenie standardów znamionujących postęp społeczny.

## BIBLIOGRAFIA

- Bocianowski A., *Konieczne zmiany w polskim prawie pracy w zakresie umów na czas określony – Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie C – 38/13*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 4.
- Florek L., *Zgodność polskiego prawa pracy z prawem europejskim*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004.
- Gersdorf M., *Przyszłość umowy na czas określony stoi pod znakiem zapytania. Orzeczenie TSUE w sprawie Nierodzik i jego konsekwencje teoretyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 11.
- Gersdorf M., Rączka K., Rączkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2014.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2013.
- Łapiński K., *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2013.
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowej na polskie prawo pracy*, Kraków 2006.
- Różańska-Prawdzik A., *System równoważnego czasu pracy*, Białystok 2015 (maszynopis rozprawy doktorskiej).
- Rylski M., *Ochrona pracowników przed nadużywaniem terminowego zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 8.
- Sanetra W., *Europeizacja prawa pracy a źródła polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 6.
- Sanetra W., *Polskie prawo pracy pod wpływem prawa wspólnotowego – ogólne dylematy i uwarunkowania*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004.

<sup>27</sup> Por. W. Sanetra, *Europeizacja prawa pracy a źródła polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 6, s. 9 i nast.

#### SUMMARY

The law of European Union had and still has a different impact on the our Labour code and on this function too. These impact on the shape actual of Labour code is more least then before the access to the European Union. The implementation of unions labour law was caused the decrease the quality of legislative on his technical side but – what’s more important – the implementation of union labour law influence on the high level protection the interests ours employees.

**Keywords:** Labour code, labour law of European Union, protection of employees