

Łódź, 30.07.2023 r.

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ
Katedra Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy
Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki
mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl

Recenzja rozprawy doktorskiej p. mgr Małgorzaty Wysockiej
pt. "Działania Unii Europejskiej w sferze ustalania wynagrodzenia za pracę", ss. 241
napisanej pod kierunkiem dr hab. Anny Zawidzkiej-Łojek, prof. UW

I. WPROWADZENIE

Otwarcie przewodu doktorskiego mgr Małgorzaty Wysockiej nastąpiło 10 kwietnia 2019 r. W związku z tym zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 1789 z późn. zm.). Zgodnie z art. 13 ust. 1 tej ustawy rozprawa doktorska „powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”.

II. TEMATYKA I TYTUŁ ROZPRAWY, CEL BADAWCZY

Rozprawa doktorska zatytułowana „Działania Unii Europejskiej w sferze ustalania wynagrodzenia za pracę” dotyczy kompetencji Unii Europejskiej do podejmowania działań prawodawczych w przedmiocie wynagrodzenia za pracę. Biorąc pod uwagę zasadę przyznania kompetencji wyznaczającą granice możliwości podejmowania działań prawodawczych przez instytucje Unii Europejskiej i złożony status kompetencji Unii w dziedzinie polityki społecznej oraz fakt, iż wynagrodzenie za pracę postrzegane jest jako kompetencja państw członkowskich, podjęte zagadnienie jest istotne z perspektywy europejskiego prawa pracy. Nie ulega wątpliwości, że zasługuje ono na opracowanie monograficzne, które do tej pory nie powstało. Z tego powodu wybór tematyki rozprawy doktorskiej był słuszny i uzasadniony. Na podkreślenie zasługuje, że rozważania zawarte w rozprawie doktorskiej obejmują najnowsze zagadnienia z racji podjęcia się przez Doktorantkę pogłębionej analizy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, przyjętej 19 października 2022 r.

Z wprowadzenia do rozprawy doktorskiej p. Małgorzaty Wysockiej wynika, że głównym „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 kompetencji. Biorąc to pod uwagę, nadrzędnym zatem celem niniejszej pracy jest odpowiedź na pytanie, czy wiążące działania prawodawcze Unii Europejskiej w dziedzinie wynagrodzenia za pracę wykraczają poza granice zasady przyznania Unii”. W kontekście tak zakreślonego celu ogólnego wskazane zostały cztery cele szczegółowe, którym poświęcono odrębne rozdziały. Pierwszy cel badawczy stanowi zbadanie rozwoju ram prawnych w przedmiocie wynagrodzenia za pracę. Drugim celem badawczym jest dokonanie analizy kompetencji Unii Europejskiej w dziedzinie wynagrodzenia za pracę. Trzecim celem badawczym jest 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. Czwarty cel badawczy stanowi zidentyfikowanie różnic w kontekście prawa unijnego pomiędzy pracownikiem delegowanym w ramach świadczenia usług a pracownikiem korzystającym ze swobody przepływu pracowników, jak również weryfikacja możliwości unormowania wynagrodzenia za pracę na podstawie prawnej dotyczącej świadczenia usług z pominięciem polityki społecznej.

W kontekście tak zakreślonego celu badawczego oraz zagadnień szczegółowych Autorka sformułowała trzy hipotezy badawcze, które następnie uczyniła przedmiotem analizy w odrębnych rozdziałach. Pierwsza z nich zakłada, że przepisy traktatów nie pozwalają instytucjom Unii Europejskiej na tworzenie prawa ingerującego w wysokość wynagrodzenia za pracę w państwach członkowskich. Druga hipoteza badawcza opiera się natomiast na założeniu, że instytucje Unii Europejskiej (Komisja Europejska, Parlament Europejski i Rada) przekroczyły przyznane im 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 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.

Zarówno wskazany cel badawczy, jak i określone szczegółowo zagadnienia badawcze oraz hipotezy podlegające weryfikacji zasługują na pozytywną ocenę.

III. KONSTRUKCJA I UKŁAD ROZPRAWY

Systematyka ogólna rozprawy opiera się rozdziałach, których jest cztery, poprzedzonych wstępem. Systematyka szczegółowa obejmuje punkty i podpunkty. Każdy rozdział kończy przejrzyste podsumowanie. Konkluzje wynikające z całości pracy zawarto w zakończeniu.

Konstrukcja rozprawy nie budzi żadnych zastrzeżeń i podporządkowana została celom szczegółowym rozprawy. Pierwszy rozdział, mający charakter wprowadzający, poświęcony jest rozwojowi koncepcji wynagrodzenia za pracę. Kolejny rozdział drugi dotyczy kompetencji Unii Europejskiej w zakresie ustalania wynagrodzenia za pracę. Rozdział trzeci odnosi się do Europejskiego filaru praw socjalnych oraz dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych. W ostatnim, czwartym rozdziale omówiono wynagrodzenie pracownika delegowanego.

Podstawową metodą badawczą, w oparciu o którą prowadzone są rozważania, jest metoda dogmatyczno-prawna. Analizie poddano zarówno źródła prawa pierwotnego Unii Europejskiej (przede wszystkim Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz Traktat o Unii Europejskiej) oraz prawa wtórnego (głównie z obszaru europejskiego prawa pracy), jak również umowy międzynarodowe odnoszące się do wynagrodzenia za pracę. W związku z przyjętą perspektywą prawa unijnego uwzględniono polski Kodeks pracy, aby pokazać sposób wdrożenia prawa unijnego do polskiego porządku prawnego. Metoda ta została również wykorzystana do analizy orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, odgrywając kluczową rolę w szczególności przy ustalaniu zakresu wyłączenia wynagrodzenia za pracę z kompetencji Unii Europejskiej oraz literatury przedmiotu.

IV. OCENA STRONY FORMALNEJ ROZPRAWY

Strona formalna pracy jest wzorowa. Starannie opracowane zostały także przypisy, które są sporządzone w sposób precyzyjny, a zarazem „oszczędny” w tym znaczeniu, że w rozprawie nie występują spotykane niekiedy w pracach naukowych „podwójne rozważania”, tj. przypisy, w których prowadzone są rozważania równoległe do analizy prowadzonej w tekście głównym. W recenzowanej rozprawie przypisy wypełniają swoją podstawową funkcję, tj. wskazują źródła na których opiera się zawarta w pracy analiza.

Doktorantka posługuje się poprawnym prawniczym językiem a rozprawa doktorska została napisana w sposób bardzo zrozumiały i klarowny. Prowadzone wywody cechuje niezwykle uporządkowanie.

V. OCENA MERYTORYCZNA

Całość recenzowanej rozprawy doktorskiej zasługuje na pozytywną ocenę i dowodzi bardzo dobrego przygotowania mgr Małgorzaty Wysockiej do pracy naukowej.

Autorce udało się przeprowadzić badania nad złożoną, wywołującą wiele kontrowersji problematyką działań Unii Europejskiej w sferze wynagrodzenia za pracę w kontekście wyłączenia kompetencji prawodawczej Unii w tej sferze. Zamieszczone w rozprawie rozważania mają charakter nowatorski i oryginalny. W części obejmują analizę zagadnienia niepogłębionego także w literaturze zagranicznej, z uwagi na krótki czas od przyjęcia w październiku 2022 r. dyrektywy w sprawie adekwatnych minimalnych wynagrodzeń w Unii Europejskiej.

Zgadzam się zarówno z konkluzjami szczegółowymi rozprawy, jak i ogólną konstatacją, zgodnie z którym wiążące działania prawodawcze Unii Europejskiej w dziedzinie wynagrodzenia za pracę będące przedmiotem analizy, tj. dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych oraz zmiana dyrektywy 96/71/WE, nie wykraczają poza granice przyznania kompetencji Unii.

Rozdział I rozprawy (*Rozwój koncepcji wynagrodzenia za pracę*), ma charakter wprowadzający i poświęcony został zbadaniu rozwoju ram prawnych w przedmiocie wynagrodzenia za pracę. W związku z tym, 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, jak również przedstawiono debatę dotyczącą wprowadzenia unijnej koordynacji przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę, która przyczyniła się do ewolucji prawodawstwa unijnego. W tej części pracy Doktorantka niezwykle szczegółowo omówiła ewolucję podejścia instytucji międzynarodowych oraz państw unijnych do koordynacji polityki minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wyznacznikiem standardów, przeniesionych na grunt przepisów unijnych, są dokumenty ONZ, w których wskazane są funkcje wynagrodzenia za pracę. Jak trafnie zauważyła Autorka, Traktaty zawierające zasady funkcjonowania Wspólnoty i przepisy dotyczące głównych ich polityk, wyłączają jednak kompetencję UE w zakresie wynagrodzenia.

Rozdział II (*Kompetencje Unii Europejskiej w zakresie ustalania wynagrodzenia za pracę*) zawiera rozważania na temat pojęcia wynagrodzenia za pracę oraz analizę kompetencji Unii Europejskiej w dziedzinie polityki społecznej, w tym warunków pracy. W tej części rozprawy zbadano zakres wyłączenia 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.

Przepisem Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który wydaje się najistotniejszy z punktu widzenia odpowiedzi na pytanie o kompetencje Unii Europejskiej w dziedzinie wynagrodzenia za pracę, jest art. 153. Artykuł ten określa dziedziny polityki społecznej, w których Unia może podejmować działania wspierające i uzupełniające wobec działań państw członkowskich. Unia podejmuje opisane w art. 153 TFUE działania, by osiągnąć cele określone w art. 151 TFUE, a więc m.in. poprawę warunków pracy. Jedną z dziedzin, w których działania podejmuje Unia, wymienioną w katalogu zamkniętym ustępu pierwszego są właśnie warunki pracy. Słusznie Doktorantka uznała zatem, że konieczna jest analiza pojęcia warunków pracy oraz stosownego orzecznictwa. (s. 59). Analizę tej dokonuje w kolejnych punktach tego rozdziału.

Spośród zamieszczonych w tej części rozważań szczególnie interesujący jest fragment poświęcony analizie art. 153 TFUE, a w szczególności zawartego w ustępie 5 tegoż artykułu wyłączenia i jego zakresu (s. 59-72). W oparciu o analizę judykatury oraz literatury przedmiotu Doktorantka pokazała, iż wyłączenie wynagrodzenia z kompetencji Unii odnosi się do aktów prawnych przyjętych bezpośrednio na podstawie art. 153 TFUE. Akty prawne przyjęte na tej podstawie nie mogą wywierać wpływu na poziom wynagrodzeń w państwach członkowskich poprzez określenie wysokości płac minimalnych i ich składników, a także innego rodzaju ingerencję w wynagrodzenie za pracę. Przykłady tej ostatniej podaje w oparciu o opinię rzecznik generalnej J. Kokott tj. przewidywanie corocznego wyrównania z tytułu inflacji, wprowadzanie górnej granicy corocznej podwyżki płac lub regulowanie wysokości wynagrodzenia za nadgodziny oraz dodatków za pracę w systemie zmianowym, pracę wykonywaną w dni świąteczne oraz pracę wykonywaną w porze nocnej. Opierając się na opinii Rzecznik generalnej wskazuje także, iż wyłączenie zawarte w ust. 5 art. 153 TFUE nie zakazuje prawodawcy unijnemu wydawania uregulowań wywołujących skutki finansowe dotyczących na przykład warunków pracy czy poprawy środowiska pracy celem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Zgodzić się także należy z wnioskami, które zostały wskazane przez Autorkę w części poświęconej badaniom nad pojęciem warunków pracy jako dziedziny, w której Unia może przyjmować akty prawotwórcze. Pomimo że wynagrodzenie za pracę należy do zakresu polityki społecznej jako element warunków pracy, co wykazała przeprowadzona w rozprawie analiza wyroków i opinii rzeczniczki generalnej oraz literatury przedmiotu, warunki pracy nie mogą stanowić podstawy prawnej przyjęcia przez UE aktu prawnego regulującego wprost wysokość wynagrodzenia za pracę. Możliwe jest przyjęcie na tej podstawie aktu prawnego dotyczącego wysokości wynagrodzenia za pracę, jedynie, jeśli przepisy takiego aktu mają na celu ochronę pracowników przed dyskryminacją w miejscu pracy.

Pogłębione, uporządkowane rozważania zawarte w rozdziale drugim doprowadziły słusznej konkluzji, że w obecnym stanie prawnym instytucje UE nie mogą przyjmować aktów prawnych, których celem byłoby ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 153 TFUE. Traktaty nie stoją jednak na przeszkodzie przyjęcia przez Unię aktów opartych na innej podstawie prawnej, które ingerowałyby w jakikolwiek sposób w składniki czy wysokość wynagrodzenia za pracę.

W rozdziale trzecim (*Od europejskiego filaru praw socjalnych do dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych*) dokonano analizy statusu prawnego Europejskiego filaru praw socjalnych i istotnej dla badanego zagadnienia jego treści. Ponadto, dokonano analizy celu i treści dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, co pozwoliło na analizę zastosowanej przez unijnych prawodawców podstawy prawnej.

W pierwszej kolejności Doktorantka zbadała status i kluczowe z punktu widzenia przedmiotowej tematyki postanowienia Filaru (s. 88-93) Filar stanowi zbiór 20 zasad i praw w dziedzinie polityki społecznej, w tym zasadę nr 6 dotyczącą prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia. Status prawny tego dokumentu okazał się być złożony z uwagi na jego występowanie w dwóch postaciach – zalecenia Komisji Europejskiej oraz proklamacji przez Parlament, Radę i Komisję. O ile pierwszy rodzaj dokumentu został wymieniony w art. 288 TFUE jako jeden z rodzajów aktów prawnych UE, o tyle drugi nie występuje w Traktatach, a w Dzienniku Urzędowym UE opublikowany został w części C IV jako informacja. W rezultacie właściwe jest stwierdzenie, że filar pozostaje niewiążącym aktem prawa unijnego i nie może stanowić podstawy prawnej wiążących aktów prawa Unii. Jego wartość prawna ogranicza się do bycia wskazówkami interpretacyjnymi prawa UE dla sądów krajowych czy TSUE. Nadał on jednak polityczny impuls do działania w sferze wynagrodzenia za pracę (s. 90, 94).

Do najbardziej interesujących rozważań zawartych w rozdziale trzecim należą refleksje dotyczące zastosowanej przez unijnych prawodawców podstawy prawnej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych (s. 97 i n.). Kwestia ta jest o tyle kluczowa, co zresztą zauważa sama Autorka, że z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, iż „wybór odpowiedniej podstawy prawnej aktu Unii ma znaczenie konstytucyjne, gdyż zastosowanie błędnej podstawy prawnej może przesądzić o nieważności takiego aktu, w szczególności w przypadku, gdy właściwa podstawa prawna przewiduje stosowanie innej procedury legislacyjnej niż ta, która została rzeczywiście zastosowana”. W wyniku analizy orzecznictwa Trybunału dotyczącego kompetencji Unii do stanowienia prawa w przedmiocie wynagrodzenia za pracę Doktorantka nie zidentyfikowała odniesień do kwestii możliwości przyjęcia przez Unię wiążących postanowień w przedmiocie mechanizmu wyliczania minimalnego wynagrodzenia

za pracę ani wytycznych interpretacyjnych dotyczących bezpośredniej i pośredniej ingerencji prawa Unii w ustalanie wynagrodzenia przez państwa członkowskie.

Kluczowe są też konkluzje będące efektem analizy treści dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych. Jak zauważa Doktorantka, wykładnia literalna art. 4 ust. 2 dyrektywy aktu wskazuje, że obowiązki ustanowienia ram oraz ustanowienia planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych nałożone na państwa członkowskie nieosiągające progu 80% pokrycia rokowaniami dotyczą wszystkich rokowań zbiorowych, a nie jedynie rokowań mających na celu ustalanie wynagrodzeń. Obowiązki takie wykraczają poza zakres przedmiotowy ram określonych w art. 1 ust. 1 lit. b) dotyczą bowiem rokowań zbiorowych w ujęciu ogólnym, jak również, częściowo, poza działania mające na celu zwiększenie adekwatności wynagrodzeń. Następnie w oparciu niezwykle pogłębione rozważania dochodzi do konstatacji, że z uwagi na główny cel aktu, jakim jest poprawa warunków pracy oraz cel dodatkowy, tj. zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych w ujęciu ogólnym, w tym mających na celu ustalenie wynagrodzeń, oraz aktualne orzecznictwo Trybunału obowiązki określone w art. 4 ust. 2 mogły zostać przyjęte na wskazanej w akcie podstawie prawnej. Zgodzić należy się także z wnioskami analizy art. 5 ust. 2 dyrektywy, który ustala elementy kryteriów krajowych dotyczących adekwatności wynagrodzeń. Obowiązek nałożony na państwa członkowskie tym przepisem ingeruje w mechanizmy ustalania wysokości wynagrodzenia minimalnego, a zatem zmienia praktykę krajową i może pośrednio wpłynąć na sposób ustalenia i na wysokość wynagrodzenia. Jednak znów, w oparciu o pogłębioną analizę orzecznictwa Trybunału stwierdza, iż powyższy środek mógł zostać oparty na wskazanej w akcie podstawie prawnej. Podzielić należy także wnioski wynikające z analizy art. 5 ust. 4 dyrektywy, określającego orientacyjne wartości referencyjne stosowane przez państwa członkowskie przy ocenie adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Chociaż wskazane przykładowe wartości referencyjne (60% mediany wynagrodzeń brutto i 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto) wyznaczają dolną granicę minimalnego wynagrodzenia, ograniczając w ten sposób kompetencje państw członkowskich i partnerów społecznych, to nie ujednolicają wysokości wynagrodzenia minimalnego na poziomie unijnym ani nie stanowią bezpośredniej ingerencji w określenie wysokości wynagrodzeń w państwach członkowskich. W tym kontekście trafnie stwierdza, że przepisy te mogły zostać przyjęte na podstawie art. 153 TFUE.

W rozdziale czwartym (*Wynagrodzenie pracownika delegowanego*) omówiono zwiąże 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. Rozważania zamieszczone w tej części rozprawy mają na celu weryfikację możliwości przyjęcia uregulowania wynagrodzenia za pracę na podstawie prawnej odnoszącej się do swobody świadczenia usług z pominięciem polityki społecznej.

W pierwszej kolejności omówiona została swobodę przepływu pracowników w zakresie, jaki jest niezbędny do wykazania różnic pomiędzy pracownikiem korzystającym ze swobodnego przepływu pracowników a pracownikiem delegowanym. Rozróżnienie to jest niezwykle istotne ze względu na różnicę obu rodzajów pracowników w statusie prawnym w kontekście prawa unijnego oraz dotychczasowej różnicy w prawach im przysługujących, w tym w zakresie wynagrodzenia za pracę (s. 143), co zostało przez Doktorantkę wykazane w tym rozdziale (s. 159-162). Rozważania te mają charakter wprowadzający do analizy na temat wynagrodzenia pracownika delegowanego i pracownika korzystającego ze swobodnego przepływu pracowników. Po przyjęciu dyrektywy 2018/957 rządy Polski i Węgier złożyły do Trybunału skargę o stwierdzenie nieważności tego aktu. Argumenty padające w debacie stały się inspiracją dla dokonanej w rozdziale czwartym analizy. Miała ona na celu zbadanie, czy 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 zmian doprowadziła do zaburzenia różnicy między delegowaniem pracowników a swobodnym przepływem pracowników. Na mocy dyrektywy w brzmieniu pierwotnym pracownikowi delegowanemu przysługiwały „minimalne stawki płac”. Termin ten był na tyle niedookreślony, że jego interpretacja wielokrotnie była przedmiotem orzecznictwa Trybunału, który orzekał, czy dany składnik wynagrodzenia powinien zostać nim objęty. Dyrektywa 2018/957 zmieniając art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy w brzmieniu pierwotnym wprowadziła zasadę równej płacy za równą pracę, a określenie wynagrodzenia zmieniła z „minimalnych stawek płac” na „wynagrodzenie”, które określane jest zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką państwa przyjmującego i oznacza wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy wyszczególnionych źródeł prawa państwa przyjmującego. Nie ulega zatem wątpliwości, że zmiana dyrektywy w brzmieniu pierwotnym zrównała pod względem wynagrodzenia pracownika delegowanego z migrującym i miejscowym (s. 180-183). Na tym tle ważne są rozważania, które zmierzają do ustalenia, czy podstawa prawna zastosowana do zmiany dyrektywy w brzmieniu pierwotnym pozwalała na zmianę przepisu odnoszącego się do wynagrodzenia przysługującego pracownikowi delegowanemu (s. 196-192). Zgodzić się należy z Doktorantką, że Instytucje Unii działały w granicy przyznanych im kompetencji. Dyrektywa 2018/957, zmieniająca m.in. sposób ustalania wynagrodzenia za pracę pracownika

delegowanego, mogła zostać przyjęta na podstawie art. 53 ust. 1 i art. 62 TFUE, mimo iż jej treść obejmuje warunki pracy pracowników delegowanych. Akt ten dostosowuje dyrektywę w brzmieniu pierwotnym do zmian gospodarczych jakie zaszły przez 20 lat jej obowiązywania, uwzględniając cele ogólne Unii, tj. m.in. zapewnienie ochrony socjalnej. Nie wpływa to jednak na fakt, iż zmiany wprowadzone dyrektywą 2018/957 doprowadziły do częściowego zaburzenia różnicy między pracownikiem delegowanym w ramach świadczenia usług a migrującym ze względu na wprowadzenie zasady równego traktowania pod względem wyszczególnionych w art. 3 ust. 1 dyrektywy w brzmieniu zmienionym warunków pracy, w tym wynagrodzenia, od pierwszego dnia delegowania oraz stosowanie niemal wszystkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia zgodnie z prawem państwa przyjmującego w przypadku, gdy rzeczywisty okres delegowania przekroczy, co do zasady, 12 miesięcy.

O ile podzielam wszystkie konkluzje, do których doszła Doktorantka w czasie swoich badań naukowych nad przedmiotowym zagadnieniem, o tyle nasuwają mi się dwie drobne uwagi. Po pierwsze, we wstępie rozprawy Autorka pisze „W związku z przyjętą perspektywą prawa unijnego uwzględniono polski Kodeks pracy, aby pokazać sposób wdrożenia prawa unijnego do polskiego porządku prawnego” (s. 13). W treści pracy nie sposób jednak odnaleźć rozważań poświęconych wdrożeniu tej materii do prawa polskiego, poza drobnymi wzmiankami w tym zakresie. Ponadto, warto rozważyć uzupełnienie analizy zagadnienia dotyczącego elementu rokowań w procedurze ustalania minimalnego wynagrodzenia w dyrektywie w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych o prawo polskie i praktykę zbiorowych stosunków pracy w Polsce. Najistotniejszym postanowieniem z zakresu rokowań zbiorowych w dyrektywie jest artykuł 4 ust. 2. Przepis ten skierowany jest do państw członkowskich, w których wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 %, a więc do Polski. Państwa nieosiągające progu 80% są zobowiązane do stworzenia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, a także do przyjęcia planu działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych określającego jasny harmonogram i konkretne środki mające na celu sukcesywne zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych. W przypadku Polski wymagałoby to przemodelowania całego ruchu związkowego, co zresztą jest postulowane od lat w polskiej doktrynie. Warto byłoby wskazać trudności w zakresie przygotowania planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych w Polsce i podjąć próbę odpowiedzi na pytanie, czy w ogóle jest to możliwe. Zagadnienie to jest o tyle istotne, iż jak zauważa sama Doktorantka, powołując się na literaturę, cel związany ze zwiększeniem zasięgu rokowań zbiorowych do 80% jest ambitniejszy niż ten dotyczący poziomu ustawowych wynagrodzeń minimalnych (s. 116).

X. Konkluzja recenzji

Rozprawa doktorska mgr Małgorzaty Wysockiej stanowi pierwsze w polskiej nauce opracowanie problematyki kompetencji Unii Europejskiej w sferze wynagrodzenia za pracę. Tym samym stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Recenzowana rozprawa świadczy też o dużej wiedzy Autorki z zakresu prawa europejskiego oraz europejskiego prawa pracy. Sformułowane w niniejszej recenzji drobne uwagi nie wpływają w żaden sposób na bardzo wysoką ocenę rozprawy.

W rezultacie należy stwierdzić, że rozprawa „*Działania Unii Europejskiej w sferze ustalania wynagrodzenia za pracę*” spełnia warunki sformułowane dla rozpraw doktorskich w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki, co uzasadnia dopuszczenie Pani mgr Małgorzaty Wysockiej do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora.

Jednocześnie wnoszę o uznanie rozprawy doktorskiej Pani Małgorzaty Wysockiej za wyróżniającą się. Praca doktorska dotyczy niezwykle ciekawego i ostatnio budzącego wiele kontrowersji, za sprawą dyrektywy o płacy minimalnej, zagadnienia kompetencji Unii Europejskiej w sferze wynagrodzenia za pracę. Uważam, że zawarte w pracy wyniki badań nad zakresem traktatowych kompetencji Unii Europejskiej w sferze płacy są bardzo pogłębione i z pewnością przyczynią się do szerszego zrozumienia możliwości stanowienia na szczeblu unijnym prawa w sferze poprawy warunków pracy i płacy. Co więcej, zaprezentowane wyniki uzupełniają aktualnie dostępną na ten temat wiedzę oraz wnoszą do niej nowe istotne informacje i mogą być inspiracją dla innych badaczy. Za główne i wyróżniające osiągnięcia Doktorantki uważam badania na temat kompetencji Unii Europejskiej w kontekście uchwalonej niedawno dyrektywy o płacy minimalnej, w trakcie których w sposób kompleksowy rozstrzygnęła budzące na poziomie europejskim ogromne wątpliwości (zgłaszane przez rządy niektórych państw, stronę pracodawczą, polityków unijnych) co do podjęcia działań prawnych przez Unię Europejską w tym zakresie oraz sprzeczności jej postanowień z autonomią partnerów społecznych. Wykazała, że organy unijne mają nie tylko kompetencje do promowania rozwiązań przyjętych w dyrektywie o płacy minimalnej w formie zaleceń i wytycznych, ale także są kompetentne do zobowiązania państw członkowskich do przyjęcia ram prawnych określonych w tym akcie. Wyniki zawarte w rozprawie mają dużą wagę naukową a ponadto są istotne ze społecznego punktu widzenia. Opracowanie zasługuje na szybkie opublikowanie. Publikacja recenzowanej rozprawy doktorskiej będzie wartościową pozycją wydawniczą, wypełniającą lukę w literaturze przedmiotu związaną z brakiem opracowania poświęconego dopuszczalnym działaniom prawnym w sferze płacy na poziomie unijnym.

Mel po melo Kuzmpe