

Prawo Pracy Unii Europejskiej

★ ★ *Czy Unia Europejska ma Kodeks pracy?*

Unia Europejska nie ma swojego własnego Kodeksu pracy. Prawo wspólnotowe reguluje jedynie wybrane aspekty prawa pracy. Jego cechą szczególną jest pierwszeństwo przed prawem krajowym państw członkowskich oraz możliwość powoływania się przed sądami krajowymi (dotyczy to zarówno osób fizycznych, jak i prawnych) na uprawnienia przyznane im w przepisach unijnych. Oznacza to, że pracownicy mogą dochodzić swoich praw, powołując się na przepisy Unii.

★ ★ *Jakie są więc regulacje UE z zakresu prawa pracy?*

Równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie płac, zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych

Równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy i spraw socjalnych jest jednym z fundamentów prawa wspólnotowego. Równego traktowania mężczyzn i kobiet dotyczy kilka dyrektyw wspólnotowych oraz bardzo bogate orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Zgodnie z nimi kobiety i mężczyźni mają jednakowe prawa obejmujące: równą płacę za równą pracę (tj. identyczną lub taką, której przypisuje się równą wartość), równy dostęp do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy oraz równy dostęp do ubezpieczeń społecznych (chorobowych, inwalidzkich, emerytalnych, wypadkowych i chorób zawodowych oraz od bezrobocia). Państwa członkowskie UE gwarantują każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu niezastosowania zasady równego traktowania, dochodzenie swych praw na drodze sądowej.

Urlopy rodzicielskie

W Unii pracownicy obu płci mają niezbywalne indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w przypadku narodzin lub adopcji dziecka, w celu umożliwienia im opieki nad tym dzieckiem przez co najmniej 3 miesiące, aż do osiągnięcia przez nie wieku określonego przez państwo członkowskie lub krajowych partnerów społecznych, w granicach do 8 roku życia. Pracownicy objęci są ochroną przed zwolnieniem z pracy z powodu złożenia wniosku o urlop rodzicielski lub jego wykorzystania. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają równe prawo powrotu na to samo stanowisko pracy lub, jeśli byłoby to niemożliwe, na stanowisko równorzędne lub podobne, zgodne z umową o pracę.

Prawo Pracy Unii Europejskiej

Urlopy wypoczynkowe

W Unii pracownicy korzystają z płatnego urlopu corocznego w wymiarze co najmniej 4 tygodni; ten minimalny wymiar urlopu corocznego nie może być zastąpiony żadnym innym świadczeniem w zamian, z wyjątkiem przypadku rozwiązania stosunku pracy.

Czas pracy

Przeciętny wymiar tygodniowego czasu pracy, obejmujący także pracę w godzinach nadliczbowych, nie może przekraczać 48 godzin.

Każdy pracownik korzysta z nieprzerwanego wypoczynku dziennego w wymiarze co najmniej 11 godzin na dobę. W sytuacjach, gdy dzień pracy jest dłuższy niż 6 godzin, każdy pracownik korzysta z przerwy w pracy określonej w układach zbiorowych pracy lub w ustawodawstwie pracy. Obowiązkowy wymiar wypoczynku cotygodniowego wynosi co najmniej nieprzerwany czas 24-godzinny, plus 11 godzin wypoczynku dziennego. Praca nocna nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Praca atypowa

Pod pojęciem „pracy atypowej”, w rozumieniu wspólnotowym, kryje się praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (*part-time work*), zatrudnienie na czas określony oraz zatrudnienie dorywcze w ramach stosunku pracy między agencją pracy tymczasowej, jako pracodawcą, a pracownikiem, który jest następnie wynajmowany od agencji przez przedsiębiorstwa korzystające z jego pracy na podstawie odrębnych umów między agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorstwem-użytkownikiem. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony oraz do pracy dorywczej mają zapewnione te same warunki pracy (warunki bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w miejscu pracy), z jakich korzystają stali pracownicy przedsiębiorstw (w tym przedsiębiorstw-użytkowników), a także prawo do szkolenia zawodowego oraz pełnej informacji o różnych rodzajach ryzyka zawodowego.

Ochrona macierzyństwa.

Każdy pracodawca musi wprowadzać środki zmierzające do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic ciężarnych oraz pracownic w połogu i w okresie karmienia. W Unii obowiązuje zasada, że kobiety ciężarne lub w okresie karmienia nie mogą być zobowiązane do pracy w porze nocnej. Ponadto takiej pracownicy przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej 14 tygodni oraz zakaz rozwiązania stosunku pracy z kobietą od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskie-



Prawo Pracy Unii Europejskiej

go, poza przewidzianymi przez prawo krajowe wyjątkowymi przypadkami, nie związanymi z ciążą i macierzyństwem.

Ochrona pracy młodych pracowników

„Młody pracownik” to osoba w wieku nieprzekraczającym 18 roku życia. Określenie „dziecko” oznacza osobę w wieku poniżej 15 roku życia lub podlegającą obowiązkowi szkolnemu. Natomiast termin „młodociany” oznacza osobę w wieku pomiędzy 15 a 18 rokiem życia, nie objętą już obowiązkiem szkolnym. W UE obowiązuje zakaz zatrudniania dzieci, ścisła reglamentacja i ogólna ochrona pracy młodocianych. Na pracodawcy ciąży obowiązek dostosowania warunków pracy młodych pracowników do wymogów ich wieku.

Zwolnienia grupowe

Pracodawca zamierzający dokonać zwolnienia zbiorowego zobowiązany jest do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia. Konsultacje muszą obejmować sposoby uniknięcia zwolnienia zbiorowego lub zredukowania liczby dotkniętych nim pracowników, a także złagodzenia skutków zwolnienia przez zastosowanie środków socjalnych mających na celu m.in. przeniesienie do innej pracy lub przekwalifikowanie zwalnianych pracowników. Zamierzone zwolnienia zbiorowe nie mogą być przeprowadzone wcześniej niż po upływie 30 dni od formalnego powiadomienia administracji pracy przez pracodawcę, z dodatkowym uwzględnieniem obowiązujących w poszczególnych krajach okresów wypowiedzenia.

Ochrona praw pracowników w przypadku zmian własnościowych po stronie pracodawcy

W UE obowiązują przepisy dotyczące zachowania praw nabytych pracowników w przypadkach transferu przedsiębiorstwa, firmy lub ich części do innego pracodawcy w drodze umowy sprzedaży lub fuzji. Pracownicy zatrudnieni w dniu transferu zostają automatycznie przejęci przez nowego pracodawcę wraz ze wszystkimi ich prawami nabytymi.

Ochrona roszczeń pracowniczych w przypadkach niewypłacalności pracodawcy

W UE państwa członkowskie stworzyły instytucje gwarancyjne, które zapewniają wypłatę pracownikom nieuregulowanych należności wynikających z umowy o pracę i stanowiących wynagrodzenie za okres wsteczny w przypadku niewypłacalności pracodawcy (czyli wówczas, gdy został zgłoszony wniosek o otwarcie postępowania

Prawo Pracy Unii Europejskiej

nia upadłościowego i układowego w celu zbiorowego zaspokojenia roszczeń wierzycieli oraz jeśli właściwe władze podjęły decyzję o otwarciu takiego postępowania, ogłosiły zamknięcie przedsiębiorstwa lub stwierdziły, że jego majątek jest niewystarczający z punktu widzenia celu takiego postępowania).

Udokumentowanie stosunku pracy

Każdy pracownik ma prawo otrzymać na piśmie najpóźniej w ciągu 2 miesięcy po rozpoczęciu pracy: a) dane o tożsamości stron stosunku pracy, b) oznaczenie miejsca pracy, c) określenie tytułu, stopnia, rodzaju lub kategorii pracy oraz krotki opis jej właściwości, d) data rozpoczęcia pracy, e) w przypadkach terminowych stosunków pracy – przewidywany czas ich trwania, f) wymiar urlopu, g) długość okresu wypowiedzenia, h) początkowa wysokość płacy podstawowej oraz inne składniki wynagrodzenia, j) wymiar dziennego lub tygodniowego czasu pracy, k) wskazanie obowiązującego układu zbiorowego pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Państwa członkowskie UE dbają o wprowadzanie środków wspierających poprawę w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Pracodawcy mają obowiązek zapobiegania różnym rodzajom ryzyka zawodowego, a także obowiązki dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia, eliminowania zagrożeń i czynników wypadkotwórczych, informacji i konsultacji pracowników w tym zakresie oraz szkolenia pracowników w dziedzinie prewencji. Pracodawca ponosi pełne koszty finansowe zastosowania środków zapewnienia bezpieczeństwa – nie mogą one w żadnym razie obciążać pracowników.

