***dr* *Małgorzata Mędrala***

Katedra Prawa Publicznego

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

**Prawa pracownicze jako prawa podstawowe  w prawie Unii Europejskiej**

Prawo pracy pozostaje w nieodłącznym związku z realizacją zadań polityki społecznej państwa. Jest częścią lub pozostaje w stałej styczności z prawem socjalnym[[1]](#footnote-1). Jeśli przyjrzymy się aktualnej sytuacji gospodarczej i związanej z nią polityce zatrudnienia oraz pojawiającym się ciągle aktualnym społecznym problemom, to nie ulega wątpliwości, że zagadnienia prawa pracy i prawa socjalnego znajdują się cały czas w kręgu zainteresowań Unii Europejskiej oraz poszczególnych państw członkowskich.

Pod pojęciem polityki socjalnej można rozumieć całość przedsięwzięć podjętych w celu polepszenia warunków pracy oraz stopy życiowej człowieka[[2]](#footnote-2). Polityka socjalna nierozerwalnie wiąże się z ogólną polityką gospodarczą. Z jednej strony do prowadzenia efektywnej polityki socjalnej konieczne są nakłady finansowe lub środki pieniężne. Z drugiej strony należy dostrzec wpływ działań z zakresu polityki socjalnej na ogólną politykę gospodarczą. Polityka socjalna UE postrzegana jest w regulacjach unijnych z jednej strony jako prawo socjalne w ścisłym tego słowa znaczeniu, a więc w szczególności prawo ubezpieczeń społecznych, a z drugiej strony jako klasyczne prawo pracy.

Problematyka praw pracowniczych przewija się nieodłącznie w regulacjach Unii Europejskiej, aczkolwiek szczegółowe zagadnienia prawa pracy, a w szczególności kwestie wynagrodzeniowe, pozostawione zostały w wewnętrznej gestii ustawodawstwa państw członkowskich. Nie mamy unii socjalnej. W zakresie prawa pracy kładzie się akcent na harmonizację, a w zakresie prawa socjalnego na koordynację. Istnieje niewiele rozporządzeń unijnych w prawie pracy. Głównym instrumentem oddziaływania są dyrektywy.

Przedmiotem referatu będą prawa pracownicze i ich gwarancje w ustawodawstwie Unii Europejskiej. W ramach referatu zamierzam przeanalizować prawa pracownicze z perspektywy praw podstawowych jednostki w Unii Europejskiej. Szczególną uwagę poświęcę zagadnieniu traktowania praw pracowniczych jako praw człowieka w kontekście przystąpienia Unii Europejskiej do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Interesujące jest w szczególności traktowanie praw pracowniczych jako praw człowieka z perspektywy doktrynalnej, jak również w praktyce orzeczniczej. Na mocy zobowiązań międzynarodowych państwo polskie w pełni szanuje bowiem prawa społeczne i pracownicze ustanowione prawem Unii Europejskiej, w szczególności potwierdzone w Tytule IV Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

W wstępnej części referatu zamierzam omówić kwestie teoretyczne związane z omawianym zagadnieniem oraz rozwój ustawodawstwa unijnego w zakresie praw pracowniczych. W dalszej części referatu przejdę do szczegółowych gwarancji z zakresu praw pracowniczych na gruncie Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Zwrócę uwagę na niektóre z praw, jak prawo do pracy i godnych warunków pracy, prawo do wypoczynku czy bezpieczeństwa socjalnego itp.

1. W ramach prawa socjalnego wymienia się prawo pracy, obok ubezpieczeń społ., pomocy społ., zatrudnienia, ochrony zdrowia i prawa mieszkalnego – zob. W. Muszalski, *Prawo socjalne*, Warszawa 2010, s. 2 [↑](#footnote-ref-1)
2. Klaus-Dieter Borchrdt, *Rozwój polityki socjalnej Wspólnot europejskich*, w: K. Serafin, H.Lewandowski, *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne*, Łódź 1998, s. 15. [↑](#footnote-ref-2)