

Dr hab. Krzysztof Stefański, prof. nadzw. UŁ

Ratyfikowanie Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej ma wieloaspektowe znaczenie. Przede wszystkim wskazać należy na głębokie uzasadnienie aksjologiczne. Prawa normowane w ZEKS należą do szerokiego kręgu praw człowieka i nie budzi wątpliwości potrzeba ich przestrzegania w porządku prawnym wszystkich krajów cywilizowanych, w tym oczywiście w Polsce.

Mniej jednoznaczna ocena ratyfikacji ZEKS jawi się na gruncie horyzontalnych stosunków między pracodawcą a pracownikiem. Wzmocnienie pozycji strony pracowniczej nie zawsze musi wiązać się jedynie z pozytywnymi efektami w ramach tych relacji. Jednakże, biorąc pod uwagę najistotniejszą funkcję prawa pracy, sprowadzającej się do konieczności ochrony interesów pracownika, rozszerzenie gwarancji realizacji jego interesów można ocenić pozytywnie.

Wreszcie w sferze praktycznej rodzą się wątpliwości związane z wpływem prawodawstwa Unii Europejskiej na prawo polskie w kontekście ratyfikacji ZEKS. Podkreślić należy, że w niektórych obszarach prawodawstwo unijne zapewnia dalej idącą ochronę praw pracowniczych niż normy ZEKS. Stąd płynie wątpliwość o sens ratyfikacji ZEKS, biorąc pod uwagę, że polskie ustawodawstwo musi wypełniać te dalej idące unormowania unijne.

W zakresie czasu pracy uznać należy, że polskie prawo pracy wypełnia wymogi ZEKS w ograniczonym zakresie. Wśród negatywnych konkluzji dotyczących tej problematyki wymienić należy przede wszystkim możliwość przedłużania okresów rozliczeniowych we wszystkich systemach czasu pracy, zwłaszcza, że obwarowana została ona jedynie bardzo ogólnymi warunkami, które trudno uznać za wystarczające. Negatywnie należy także odnieść się do polskiej regulacji dyżurów pracowniczych. Regulacja ta nie spełnia zarówno postanowień ZEKS, jak i standardów unijnych, wyrażonych w dyrektywie 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Ponadto pewne wątpliwości rodzą się na tle regulacji pracy niedzielno-świętecznej oraz pracy w porze nocnej.

Cieszyć może fakt, że kryteria przyjęte w ZEKS spełniają regulacje polskiego prawa pracy poświęcone m.in. okresom odpoczynku, a także zapobiegania narażenia pracowników na czynniki szkodliwe dla zdrowia (także te z zakresu czasu pracy).