

Status prawny pracownika delegowanego na rynku wewnętrznym Unii Europejskiej

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Spis treści

Wykaz skrótów	XIII
Wykaz literatury	XXI
Wykaz orzeczeń	XXXVII
Wykaz aktów normatywnych	XLI
Wstęp	1
Rozdział I. Rozwój delegowania pracowników jako transgranicznej mobilności	11
§ 1. Wprowadzenie	11
§ 2. Historia podstaw prawnych delegowania pracowników	11
§ 3. Podstawy prawne regulacji delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	29
I. Podstawy prawne zawarte w prawie pierwotnym UE	29
II. Podstawy delegowania pracowników w prawie wtórnym UE ..	31
III. Transpozycja unijnych przepisów o delegowaniu pracowników	36
IV. Rodzaje transpozycji	37
V. Metody implementacji dyrektywy 96/71/WE	40
VI. Metody implementacji dyrektywy 2014/67/UE	42
§ 4. Podsumowanie	43
Rozdział II. Delegowanie pracowników jako zjawisko społeczno-ekonomiczne	47
§ 1. Wprowadzenie	47
§ 2. Analiza skali delegowania i jej wpływ na rynek wewnętrzny	47
§ 3. Ekonomiczna analiza prawa	59
I. Sytuacja prawno-ekonomiczna pracownika delegowanego	63
II. Sytuacja prawno-ekonomiczna przedsiębiorcy delegującego ...	66
III. Sytuacja prawno-ekonomiczna państwa przyjmującego	70
IV. Sytuacja prawno-ekonomiczna pracowników na lokalnym rynku pracy	72
V. Problem delegowania w świetle wybranych teorii ekonomicznych	73
§ 4. Podsumowanie	75

Rozdział III. Aksjologia unijnych przepisów o delegowaniu pracowników	77
§ 1. Wprowadzenie	77
§ 2. Katalog celów dyrektywy 96/71/WE	78
§ 3. Funkcje prawa pracy	79
§ 4. Cele dyrektywy 96/71/WE	80
I. Współtworzenie i rozwój rynku wewnętrznego	80
II. Urzeczywistnienie swobody przepływu usług	83
III. Pewność prawa	90
IV. Ochrona uczciwej konkurencji	92
V. Ochrona praw pracowników	94
VI. Ochrona przed dumpingiem socjalnym	97
§ 5. Podsumowanie	105
Rozdział IV. Konstrukcja prawna delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	109
§ 1. Wprowadzenie	109
§ 2. Analiza normatywna przesłanek ogólnych delegowania pracowników	111
I. Transgraniczny charakter delegowania	113
II. Istnienie stosunku pracy w czasie delegowanie	116
III. Prawo właściwe dla ustalenia stosunku pracy z pracownikiem delegowanym	122
IV. Tymczasowość delegowania	126
V. Związek przedsiębiorcy delegującego z państwem wysyłającym	130
§ 3. Typologia delegowania pracowników w ramach świadczenia usług	139
I. Delegowanie w ramach świadczonej usługi	140
II. Delegowanie w ramach grupy spółek (<i>intra corporate</i>)	143
III. Delegowanie pracowników tymczasowych	146
IV. Delegowanie w celu dalszego oddelegowania	150
§ 4. Problem delegowania pracowników wysokomobilnych na gruncie dyrektywy 96/71/WE	152
§ 5. Problem branży transportowej na gruncie dyrektywy 96/71/WE	154
§ 6. Problem delegowania pracowników z państw trzecich	160
§ 7. Określenie zakresu zastosowania przepisów o delegowaniu pracowników w ustawodawstwach państw członkowskich UE	161
§ 8. Podsumowanie	163
Rozdział V. Status prawny pracownika delegowanego w prawie prywatnym międzynarodowym i prawie pracy – analiza ogólna	165
§ 1. Wprowadzenie	165

§ 2. Dopuszczalność wyboru prawa w stosunku prawnym z pracownikiem delegowanym	166
§ 3. Ograniczenie wyboru prawa	168
§ 4. Przepisy wymuszające swoje zastosowanie a normy bezwzględnie obowiązujące	174
§ 5. Charakter prawny warunków zatrudnienia pracownika delegowanego	176
§ 6. Granice poziomu ochrony norm wymuszających zastosowanie	180
§ 7. Pozycja warunków zatrudnienia określonych w art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE w systemie europejskiego i międzynarodowego prawa pracy	184
§ 8. Normy ilościowe i jakościowe	186
§ 9. Minimalne warunki zatrudnienia w świetle zasad prawa pracy	187
§ 10. Warunki pracownika delegowanego a klauzula porządku publicznego	189
§ 11. Wyłączenia stosowania zasad zawartych w dyrektywie 96/71/WE ...	192
§ 12. Podsumowanie	194
Rozdział VI. Status prawny pracownika delegowanego w prawie prywatnym międzynarodowym i prawie pracy – analiza szczególna	197
§ 1. Źródła minimalnych warunków zatrudnienia pracownika delegowanego	197
§ 2. Zasada korzystności	207
§ 3. Warunki zatrudnienia pracownika delegowanego	212
I. Wynagrodzenie wraz ze stawką za nadgodziny	212
II. Stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania	224
III. Maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku	226
IV. Minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych	231
V. Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy	237
VI. Warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego	243
VII. Środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży	246
VIII. Równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji	249
IX. Warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy	250
§ 4. Delegowanie długoterminowe	253
§ 5. Zastępowanie pracowników	260

§ 6. Problem bezpodstawnego wzbogacenia w kontekście sytuacji prawnej pracowników delegowanych	265
§ 7. Sytuacja prawna pracownika delegowanego w zbiorowym prawie pracy	267
§ 8. Problem prawa do rokowań zbiorowych i prawa do strajku	271
§ 9. Implementacja dyrektywy 96/71/WE w wybranych ustawodawstwach krajowych państw członkowskich UE	274
§ 10. Implementacja warunków zatrudnienia pracowników delegowanych w polskim ustawodawstwie	280
§ 11. Trzy modele implementacji warunków zatrudnienia pracowników delegowanych	283
§ 12. Podsumowanie	284
Rozdział VII. Środki ochrony praw pracownika delegowanego	287
§ 1. Wprowadzenie	287
§ 2. Prawo pracownika delegowanego do informacji	294
I. Obowiązek informacyjny przedsiębiorcy delegującego	294
II. Obowiązek informacyjny państwa przyjmującego	297
§ 3. Prawo pracownika delegowanego do dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy przed sądem	300
I. Jurysdykcja w sprawach transgranicznych	301
II. Odpowiedzialność za zobowiązania względem pracowników w łańcuchu podwykonawców	306
§ 4. Wymogi administracyjne i środki kontroli	311
§ 5. Rola Europejskiego Urzędu do spraw Pracy w odniesieniu do delegowania pracowników	316
§ 6. Związki zawodowe jako gwarant ochrony praw pracowników delegowanych	317
§ 7. Kary pieniężne za naruszenie przepisów o delegowaniu pracowników	330
§ 8. Gwarancje ochrony warunków zatrudnienia pracownika delegowanego w prawie polskim	335
I. Rola Państwowej Inspekcji Pracy w ochronie interesu pracownika delegowanego	335
II. Realizacja obowiązku informacyjnego przez Państwową Inspekcję Pracy	337
III. Obowiązki administracyjnoprawne pracodawcy delegującego w prawie polskim	339
IV. Odpowiedzialność solidarna podwykonawców w prawie polskim	342
V. Implementacja do polskiej ustawy norm jurysdykcyjnych	346
§ 9. Podsumowanie	348

Spis treści

Zakończenie	353
Indeks rzeczowy	363

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl