**Zamach na ideę budowy Europy Społecznej**

**Unijna dyrektywa dotycząca godnych płac minimalnych i wzmocnienia rokowań zbiorowych przyjęta jesienią 2023 r. jest pozytywnym przełomem w prawie pracy UE, zwłaszcza dla takich krajów jak Polska, gdzie rządy nie doceniają znaczenia układów zbiorowych pracy. W styczniu 2025 r. została ona zakwestionowana przez rzecznika generalnego Trybunału Sprawiedliwości UE, co może doprowadzić do jej odrzucenia. Spotkało się to z silną negatywną reakcją europejskich związków zawodowych. Piotr Duda jednoznacznie określił to jako próbę podważenia idei Europy Społecznej. Poniżej prezentujemy za zgodą autorów – uznanych ekspertów stosunków przemysłowych, krótki tekst wyjaśniający obecną sytuację.**

**Unijna dyrektywa o adekwatnej płacy minimalnej przed Trybunałem Sprawiedliwości UE:** **To jeszcze nie koniec...**

**Unijna dyrektywa o adekwatnej płacy minimalnej zagrożona:** **Opinia rzecznika generalnego wywołuje prawne i społeczne zamieszanie w całej Europie.**

Wielu zwolenników Europy Społecznej przeżyło szok, gdy 14 stycznia 2025 r. rzecznik generalny Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), cypryjski sędzia Nicholas Emiliou, przedstawił swoją [opinię](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=294192&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=21848226) w sprawie europejskiej dyrektywy o adekwatnej płacy minimalnej. W swojej ocenie stwierdził, że dyrektywa jest niezgodna z prawem UE i w związku z tym powinna zostać unieważniona. Opinia ta może mieć tragiczne konsekwencje dla jednego z najważniejszych aktów prawa UE w sferze socjalnej, potencjalnie podważając legitymację Unii. Należy jednak pamiętać, że gra jeszcze się nie skończyła!

**Działania prawne przeciwko unijnej dyrektywie o płacy minimalnej**

Rada Europejska przyjęła „[Dyrektywę (UE 2022/2041) w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2041)” przy poparciu 24 z 27 państw członkowskich. [Dyrektywa ma na celu](https://www.socialeurope.eu/minimum-wages-directive-history-in-the-making) ustanowienie ram dla zapewnienia odpowiedniego poziomu płacy minimalnej i promowania negocjacji zbiorowych. Dania i Szwecja były jedynymi krajami, które głosowały przeciwko jej przyjęciu, powołując się na obawy, że dyrektywa może zagrozić ich krajowym modelom autonomicznych stosunków przemysłowych Na początku 2023 r. duński rząd, wspierany zarówno przez duńskie organizacje pracodawców, jak i związki zawodowe, wniósł sprawę do TSUE ([sprawa C-19/23](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=271514&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=21848226)). później dołączyła do sprawy Szwecja. Argumentacja obu państw wskazuje że dyrektywa narusza art. 153 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), który ogranicza kompetencje UE w kwestii „wynagrodzenia”.

W swojej [opinii](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=294192&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=21848226) rzecznik generalny zasadniczo zgodził się z argumentami Danii i Szwecji i zaproponował całkowite unieważnienie dyrektywy. Jego stanowisko stoi w wyraźnej sprzeczności z opiniami prawnymi wydanymi wcześniej przez Parlament Europejski, Radę i Komisję Europejską, które dokładnie analizowały podstawy prawne wydania dyrektywy.

**Spór o art. 153 ust. 5 TFUE**

Sedno sporu prawnego koncentruje się na interpretacji art. 153 ust. 5 TFUE, który ogranicza kompetencje UE w odniesieniu do „wynagrodzenia”. Zgodnie z art. 153 ust. 1b TFUE, UE może „wspierać i uzupełniać” działania państw członkowskich w dziedzinie warunków pracy, w tym kwestii płacowych. Biorąc pod uwagę, że wynagrodzenie jest podstawowym elementem warunków pracy, TSUE argumentował wcześniej w sprawach takich jak Del Cerro ([C-307/05](https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=62800&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=22537522)), że „wyjątek dotyczący »wynagrodzenia« nie może [...] zostać rozszerzony na wszelkie kwestie związane z jakimkolwiek powiązaniem z płacami; w przeciwnym razie niektóre obszary, o których mowa [153 ust. 1 TFUE], zostałyby pozbawione znacznej części swojej istoty”.

Europejska dyrektywa o adekwatnej płacy minimalnej opiera się jednak na założeniu, że nie definiuje ona bezpośrednio poziomów płac ani konkretnych procedur ustalania płac minimalnych. Zamiast tego zapewnia ramy proceduralne dla ustanowienia ustawowych płac minimalnych i wzmocnienia negocjacji zbiorowych, pozostawiając te procesy do wdrożenia na poziomie krajowym. Zwolennicy Dyrektywy twierdzą, że szanuje ona autonomię krajową i jedynie uzupełnia istniejące praktyki krajowe.

Niemniej jednak, rzecznik generalny przyjął znacznie bardziej szeroką interpretację art. 153 ust. 5, twierdząc, że każda forma regulacji wynagrodzeń, nawet pośrednia, narusza prawo UE. W swoim rozumowaniu dokonuje on kontrowersyjnego rozróżnienia między tym, co uważa za dopuszczalny „dorozumiany” wpływ na wynagrodzenie, jaki widać w innych dyrektywach UE, takich jak dyrektywa w sprawie pracy na czas określony lub dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej, a tym, co uważa za niedopuszczalną „wyraźną” regulację dotyczącą wynagrodzenia, którą jego zdaniem stanowi europejska dyrektywa w sprawie adekwatnej płacy minimalnej. Jeśli to rozróżnienie to odrzucimy, cała argumentacja zawarta w opinii rzecznika generalnego upada.

Ponadto rzecznik generalny nie uznaje w wystarczającym stopniu zabezpieczeń zawartych w dyrektywie, które chronią kompetencje krajowe, w szczególności w dziedzinie rokowań zbiorowych. Przykładowo, dyrektywa dopuszcza znaczne zróżnicowanie krajowe w zakresie kryteriów stosowanych do ustalania płac minimalnych. Poziomy wynagrodzeń ustalone przez państwa członkowskie w ramach wdrażania dyrektywy są bardzo zróżnicowane - od 46% średniego wynagrodzenia na Łotwie do 60% na Słowacji. Nawet rządy Danii i Szwecji przyznały, że przepisy dyrektywy nie mają bezpośredniego wpływu na ich krajowe systemy ustalania wynagrodzeń. Ich sprzeciw wydaje się być oparty bardziej na obronie zasad niż na jakimkolwiek namacalnym wpływie na praktykę krajową.

**Co postanowi Trybunał Sprawiedliwości UE**

Należy pamiętać, że opinia rzecznika generalnego nie jest wiążąca. Podczas gdy TSUE często stosuje się do zaleceń rzecznika generalnego, istnieje wiele przypadków, w których Trybunał przyjął odmienne stanowisko, zwłaszcza w sprawach dotyczących prawodawstwa europejskiego. Biorąc pod uwagę znaczące implikacje tej sprawy, prawdopodobne jest, że Trybunał przyjmie bardziej zniuansowane podejście, zwłaszcza że argumenty prawne przedstawione przez rzecznika generalnego pozostają dalekie od jasności i spójności.

Co więcej, TSUE z pewnością rozważy polityczne konsekwencje swojego orzeczenia. Europejska dyrektywa w sprawie płacy minimalnej jest powszechnie uważana za sztandarową inicjatywę UE mającą na celu promowanie Europy bardziej sprzyjającej integracji społecznej. Unieważnienie dyrektywy stanowiłoby poważny cios dla praw pracowniczych i mogłoby wzmocnić postrzeganie UE jako instytucji bardziej dostosowanej do interesów elit biznesowych niż zwykłych obywateli. Orzeczenie osłabiłoby również zdolność UE do ochrony płac przed podcięciem przez konkurencję, sprzyjając w ten sposób dumpingowi socjalnemu.

Europejska dyrektywa o płacy minimalnej miała być częścią szerszej [zmiany paradygmatu](https://illej.unibo.it/article/view/13368/12951) po kontrowersyjnych interwencjach UE w krajowe systemy ustalania płac i negocjacji zbiorowych podczas kryzysu finansowego na początku 2010 roku. Gdyby dyrektywa została unieważniona, oznaczałoby to znaczącą porażkę agendy społecznej UE i jeszcze bardziej podsyciłoby wzrost sił nacjonalistycznych i populistycznych, które już teraz są krytyczne wobec integracji europejskiej.

**Krajowe zmagania trwają...**

Co ważne, opinia rzecznika generalnego nie zmienia obecnego statusu prawnego dyrektywy: Państwa członkowskie są nadal zobowiązane do jej transpozycji do prawa krajowego w wyznaczonych terminach, a mechanizmy monitorowania i egzekwowania prawa przez Komisję Europejską pozostają w mocy. Jeszcze przed formalną transpozycją dyrektywy, jej przepisy wywołały [debaty i inicjatywy](https://www.etui.org/publications/dawn-new-era) w wielu krajach mające na celu zapewnienie odpowiednich płac minimalnych i promowanie rokowań zbiorowych. Dyrektywa ma również szersze implikacje, takie jak zapewnienie „odpowiedniego poziomu odniesienia płac” dla [europejskich standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju](https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/BFC_ESRS%20S1%20Own%20workforce.pdf) dla przedsiębiorstw.

Gdyby TSUE zdecydował o unieważnieniu dyrektywy w całości, cele w niej określone - zapewnienie odpowiednich płac minimalnych i promowanie rokowań zbiorowych - pozostałyby tak samo ważne jak zawsze. Skuteczność dyrektywy zawsze zależała od jej ambitnego wdrożenia na poziomie krajowym, a proces ten już trwa. Przyjęcie dyrektywy przez 24 państwa członkowskie UE stanowi potężne zobowiązanie do walki z ubóstwem pracujących, promowania spójności społecznej i ograniczania nieuczciwej konkurencji napędzanej niskimi płacami.

Niezależnie od przyszłości dyrektywy, zobowiązanie to pozostaje nienaruszone. Państwa członkowskie nadal mają swobodę ustalania jasnych kryteriów dla odpowiednich poziomów płacy minimalnej, takich jak 60% mediany płac lub 50% średniej płacy, we własnym ustawodawstwie krajowym. Zachowują one również autonomię w zakresie wdrażania planów działania mających na celu zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych. Podczas gdy unieważnienie dyrektywy niewątpliwie stanowiłoby poważną porażkę dla Europy Społecznej, krajowa walka o sprawiedliwe płace i silniejszą ochronę pracy będzie kontynuowana. To jeszcze nie koniec...

[Thorsten Schulten](https://www.socialeurope.eu/author/thorsten-schulten), jest szefem archiwum układów zbiorowych pracy Instytutu Badań Społeczno-Ekonomicznych (WSI) przy Fundacji Hansa Böcklera

[Torsten Müller](https://www.socialeurope.eu/author/torsten-muller) jest ekspertem Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI)

Oryginalny tekst ukazał się na stronie internetowej Social Europe i dostępny jest [tutaj](https://www.socialeurope.eu/eu-minimum-wage-directive-before-the-european-court-of-justice-its-not-all-over-now).