

Godne a minimalne wynagrodzenie – uwagi na tle Konstytucji RP oraz standardów prawa międzynarodowego

*Nie ulega bowiem wątpliwości, że praca ludzka ma swoją wartość etyczną,
która wprost i bezpośrednio pozostaje związana z faktem,
iż ten, kto ją spełnia, jest osobą, jest świadomym i wolnym,
czyli stanowiącym o sobie podmiotem.*

Jan Paweł II, *Laborem exercens*, nr 6

1. Uwagi wstępne

Uzyskiwanie wynagrodzenia stanowi zasadniczy motyw podejmowania pracy. Dlatego też prawo do wynagrodzenia stanowi jedną z oczywistych zasad prawa pracy¹. Wynagrodzenie stanowi instytucję charakteryzującą się szczególnym zainteresowaniem zarówno praktycznym, jak i doktrynalnym. Wielość opracowań związanych z analizą zagadnień wynagradzania osób zatrudnionych jest tego dobitnym przykładem. Na uwagę należy mieć przy tym funkcje wypełniane przez wynagrodzenie. Zalicza się do nich najczęściej cztery funkcje: społeczną, kosztową, dochodową i motywacyjną².

Z tej też przyczyny już na najwyższym poziomie normatywnym ustrojodawca zdecydował się na odwołanie się do kategorii wynagrodzenia minimalnego. Wprawdzie uczynił to bardzo zwięźle, aczkolwiek dobitnie. Zobowiązał przy tym ustawodawcę do określenia wysokości minimalnego wynagrodzenia lub sposobu określenia tej wysokości (art. 65 ust. 4 Konstytucji RP). Prawna regulacja wynagrodzeń pracowniczych – głównie w postaci norm jednostronnie bezwzględnie wiążących – stanowi urzeczywistnienie konstytucyjnej regulacji z art. 65 ust. 4, „narzucającą ustawową regulację wynagrodzenia minimalnego, a co najmniej – uregulowanie w ustawie sposobu określenia jego wysokości”³.

Odpłatność jest jedną z podstawowych cech stosunku pracy. Mimo to ustawodawca nie sformułował legalnej definicji pojęcia wynagrodzenia. W celu wyróżnienia

¹ Tak też L. Florek, *Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej*, [w:] B. Cudowski, J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Warszawa 2013, s. 104.

² Por. S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Kraków 2004, s. 18–21 oraz A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2007, s. 329–331.

³ M. Seweryński, *Minimalne wynagrodzenie za pracę – wybrane zagadnienia*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 55.

wynagrodzenia od innego rodzaju świadczeń wypłacanych przez pracodawcę pracownikowi⁴ w doktrynie i nauce podjęto próby jego wyjaśnienia. W ślad za B. Wagner przyjęto, że wynagrodzenie to „obowiązkowe świadczenia, korzyści i należności ze stosunku pracy o charakterze majątkowo-przysparzającym, okresowo wypłacane pracownikowi przez pracodawcę za wykonaną pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości”⁵. Zważywszy na przytoczone rozumienie pojęcia wynagrodzenie, można wyróżnić jego następujące cechy: obowiązkowość, okresowość, związanie ze stosunkiem pracy, przysparzająco-majątkowy charakter, wypłacane przez pracodawcę pracownikowi, przysługujące za pracę wykonaną⁶.

Funkcje realizowane przez wynagrodzenie za pracę w powiązaniu z przyjętym rozumieniem tego pojęcia powoduje, że nie może ono być ustalane na dowolnym poziomie. Samo odwołanie się do wskazania, że ma być ono odpowiednie do rodzaju, ilości i jakości pracy jest niewystarczające. Z tego względu w prawie pracy obowiązuje zasada prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia. Ustrojodawca zaś wymaga ustanowienia reguł określenia wysokości wynagrodzenia minimalnego. Rozbieżności terminologiczne występujące w obowiązujących regulacjach prawnych sprawiają, że należy określić relację występującą pomiędzy wynagrodzeniem godziwym i wynagrodzeniem minimalnym. Warte uwagi jest także zagadnienie dotyczące określenia zakresu podmiotowego prawa do wynagrodzenia godziwego i kręgu osób uprawnionych do uzyskiwania wynagrodzenia na co najmniej poziomie minimalnym.

2. Pojęcie wynagrodzenia minimalnego

W Konstytucji RP z 1997 r. przyjęto, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa (art. 65 ust. 4 Konstytucji RP). Przepisem tym w sposób wyraźny następuje nawiązanie do ogólnej zasady ochrony pracy wyrażonej w art. 24 Konstytucji RP. „Adresatem powyższej normy jest państwo i to na nim ciąży obowiązek jej zrealizowania”⁷. Nakładając w ten sposób na ustawodawcę

⁴ Oprócz wynagrodzenia za pracę pracownicy uzyskują również innego rodzaju świadczenia, które nie spełniają cech pojęciowych wynagrodzenia. Do tej kategorii zalicza się w szczególności odszkodowania, odprawy, nagrody, świadczenia socjalne. Różny jest ich charakter. Por. B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, [w:] J. Stelina, A. Wypych-Żywicka (red.), *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak*, Gdańsk 2007, s. 311. Problematyczne w doktrynie wydaje się także kwalifikowanie świadczenia za czas niewykonywania pracy (art. 80 k.p.). Szerokie ujęcie wynagrodzenia pozwala na uznanie go jako wynagrodzenia – por. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 27; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie*, Łódź 1976, s. 75 i n. Niemniej obecne w nauce są również głosy przeciwnie, stwierdzające, że tego rodzaju świadczenie jest jedynie równorzędne wynagrodzeniu za pracę, nie będąc przy tym wynagrodzeniem – por. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2004, s. 190 i n.

⁵ B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1997, s. 22.

⁶ Szerzej na temat poszczególnych cech wynagrodzenia za pracę por. M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, s. 16–21.

⁷ M. Wujczyk, *Wybrane prawa pracownicze w Konstytucji RP – ocena art. 65 i art. 66 Konstytucji w dekadę jej uchwalenia*, [w:] K. Górka, T. Litwin (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Próba oceny i podsumowania z perspektywy dziesięciolecia stosowania*, Kraków 2008, s. 129.

obowiązek określenia minimalnej wysokości, wynagrodzenia za pracę lub sposobu ustalania jego wysokości nie wprowadzono jednak żadnych reguł służących określeniu wysokości wynagrodzenia minimalnego. Przyjęta metoda regulacji konstytucyjnej odbiega w tym zakresie od wcześniejszych rozwiązań. Zrezygnowano zwłaszcza z zasady według ilości i jakości pracy⁸. Choć rezygnuje się z tej zasady jako podstawowej dla prawa pracy, to jednak ustawodawca pozostawił przepis art. 78 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy⁹. Poza gwarancją płacy minimalnej Konstytucja RP nie zawiera przepisów określających wysokość wynagrodzenia¹⁰. W sposób jednoznaczny podkreśla się jedynie, prawo kobiety i mężczyzny do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości.

Przepis art. 65 ust. 4 Konstytucji RP „nie wspomina o prawie do godnego sprawiedliwego wynagrodzenia, ani że płaca ma być adekwatna do potrzeb życiowych [...], albo że wynagrodzenie powinno zapewniać pracownikom i ich rodzinom właściwy poziom życia”¹¹. Nawet w przypadku sędziów będących jedyną kategorią zawodową, której warunki pracy i wynagrodzenie stanowią przedmiot wyraźnej regulacji konstytucyjnej, a systematyka konstytucji wskazuje, że elementy te wpisane są w konstrukcję ustrojowej pozycji sędziów, mającej tworzyć realne, odpowiednie podstawy i gwarancje właściwego wypełniania fundamentalnej dla demokratycznego państwa prawnego funkcji orzeczniczej¹², TK uznaje, że art. 178 ust. 2 konstytucji nie jest źródłem praw podmiotowych sędziów. Zdaniem TK, z dniem ogłoszenia właściwych danych przez Prezesa GUS w sprawie wysokości przeciętnego wynagrodzenia w II kwartale roku, „sędziowie uzyskali ekspektatywę maksymalnie ukształtowaną prawa do wynagrodzenia obliczonego od wskazanej w nim kwoty jako podstawy. W tym dniu możliwe jest bowiem dokładne obliczenie wysokości wynagrodzenia, które każdy z sędziów powinien otrzymać po 1 stycznia kolejnego roku i – poza trwaniem stosunku pracy sędziego – nie jest potrzebne żadne działanie ze strony uprawnionego, ani też ze strony podmiotu zatrudniającego, aby to prawo zostało nabyte”¹³, przy czym i w tym przypadku TK

⁸ Por. art. 68 Konstytucji PRL po nowelizacji z 10 lutego 1976 r., który stanowił, że obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do pracy, to znaczy do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy.

⁹ Szerzej por. A.M. Świątkowski, *Wykładnia konstytucyjna wynagradzania według ilości i jakości pracy*, „Palestra” 1987, nr 3–4 i powołana tam literatura; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalanie*, Warszawa 1981; B. Wagner, *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6.

¹⁰ Por. L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 11–12, s. 209.

¹¹ J. Oniszczuk, *Wolności i prawa socjalne oraz orzecznictwo konstytucyjne*, Warszawa 2005, s. 175–176.

¹² Por. wyrok TK z dnia 4 października 2000 r., P 8/00, OTK 2000, Nr 6, poz. 189 oraz wyrok TK z dnia 18 lutego 2004 r., K 12/03, OTK-A 2004, Nr 2, poz. 8.

¹³ Komunikat prasowy do wyroku TK z dnia 12 grudnia 2012 r., K 1/12, OTK-A 2012, Nr 11, poz. 134 dostępny na stronie: <http://trybunal.gov.pl/rozprawy/komunikaty-prasowe/komunikaty-po/art/2419-wynagrodzenie-sedziow/> [dostęp: 15.1.2018 r.].

dopuszcza możliwość „zamrożenia” wynagrodzeń sędziowskich ze względu na inne wartości konstytucyjne¹⁴.

Brak odniesienia się przez ustrojodawcę bezpośrednio do kategorii wynagrodzenia godziwego nie przeszkodził TK w przyjęciu, że „przepisy konstytucyjne, a w szczególności art. 65 i art. 2 w części odwołującej się do zasad sprawiedliwości społecznej, dają pełną podstawę do uznania zasady sprawiedliwego (godziwego) wynagradzania za świadczoną pracę jako założenia o randze konstytucyjnej. Trybunał Konstytucyjny nie podziela natomiast poglądu, że sprawiedliwe i godziwe wynagrodzenie wyznaczone jest przez wartość pracy, o której decydują prawa rynku. Już sam art. 65 ust. 4 Konstytucji zaprzecza takiemu wnioskowi. Niezależnie bowiem od wartości rynkowej praca ma być wynagradzana godziwie w takim rozumieniu, iż wystarcza na zaspokojenie pewnych uzasadnionych potrzeb życiowych jednostki (minimalnego standardu godnego życia). Przepis ten nie jest tylko – jak to ujmuje wnioskodawca – wyjątkiem od zasady swobodnego kształtowania treści umów o pracę (i wynikających z nich stosunków pracy), ale także konkretyzacją ogólnej zasady sprawiedliwości społecznej”¹⁵.

Wykonanie obowiązku określonego w art. 65 ust. 4 Konstytucji RP nastąpiło w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹⁶. Ustawa w sposób szczegółowy przedstawia sposób określenia wysokości wynagrodzenia minimalnego. Zawarto w niej przy tym gwarancję, zgodnie z którą wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalanego w trybie tej ustawy.

W obszarze prawa międzynarodowego problematyka wynagrodzenia minimalnego stanowi domenę działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej MOP). Już w traktacie wersalskim wskazywano na „płacenie pracownikom zarobku, zapewniającego im poziom życia przyzwoitego podług pojęć panujących w danym kraju i w danym czasie”¹⁷. Odwołanie się jeszcze do treści traktatu wersalskiego jest o tyle ważne, że został on następnie przekształcony w odpowiednich częściach w konstytucję MOP. „Zagadnienie płacy sprawiedliwej ze względu na potrzeby życiowe pracowników i ich rodzin odnosiło się w szczególności do płacy minimalnej. Tej płacy dotyczyło następnie szereg konwencji i zaleceń MOP”¹⁸.

Szczególne znaczenie dla określenia treści pojęcia wynagrodzenia minimalnego mają następujące akty MOP: konwencja nr 99¹⁹ wraz z zaleceniem nr 89, konwencja

¹⁴ Szerzej na temat możliwości czasowego wstrzymania wzrostu wynagrodzeń sędziowskich i jego przesłanek por. *ibidem*.

¹⁵ Wyrok TK z dnia 7 maja 2001 r., K 19/00, OTK 2001, Nr 4, poz. 82.

¹⁶ T.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 847.

¹⁷ Traktat pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i skojarzonymi i Niemcami, podpisany w Wersalu dnia 28 czerwca 1919 r., Dz. U. z 1920 r., Nr 35, poz. 200, s. 259.

¹⁸ J. Wratny, *Minimalne wynagrodzenie za pracę – nowe regulacje prawne*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, nr 6, s. 2.

¹⁹ Konwencja MOP dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1951 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 176).

nr 131²⁰ oraz zalecenie nr 135. Lektura kolejnych postanowień wskazuje na ewolucję przyjmowanych rozwiązań normatywnych, które zmierzały do kształtowania się powszechnych standardów. Można ją ogólnie scharakteryzować jako przejście od funkcji zapewnienia przez płacę minimum biologicznego (środek ochrony przeciw płacom nadmiernie niskim) do ochrony standardu życia uznanego za odpowiedni (przyzwoity); stworzono zatem przesłanki prawne do podnoszenia płacy minimalnej w miarę wzrostu dobrobytu społeczeństwa²¹. Zauważalny jest również coraz bardziej rozszerzany zakres podmiotowy prawa do wynagrodzenia minimalnego gwarantowanego przepisami MOP.

W aktach prawnych MOP zawierano z czasem wskazówki do określenia wysokości wynagrodzenia minimalnego. Jak wyjaśnia się w art. 3 konwencji nr 131, elementy, które mają być brane pod uwagę przy określaniu poziomu płac minimalnych, jeżeli to jest możliwe i właściwe ze względu na praktykę i warunki krajowe, będą obejmowały potrzeby pracowników i ich rodzin, przy uwzględnieniu ogólnego poziomu płac w kraju, kosztów utrzymania, świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych i poziomu stopy życiowej innych grup społecznych, jak również czynniki natury gospodarczej, łącznie z wymaganiami rozwoju gospodarczego, poziomem wydajności pracy, dążeniem do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia. Przewidywano również, że w odpowiednich przypadkach, biorąc pod uwagę charakter metod ustalania istniejących płac minimalnych, zostaną też podjęte kroki w celu umożliwienia bezpośrednio udziału w ich stosowaniu nie tylko przedstawicieli organizacji zainteresowanych pracodawców i pracowników, a w razie braku takich organizacji przedstawicieli zainteresowanych pracodawców i pracowników na zasadzie równości, a także osób uznanych za kompetentne do reprezentowania ogólnych interesów kraju i mianowanych po konsultacji z organizacjami reprezentującymi zainteresowanych pracodawców i pracowników, jeżeli takie organizacje istnieją i jeżeli taka konsultacja jest zgodna z krajowym ustawodawstwem lub praktyką. Co istotne, dostrzeżono również konieczność uaktualniania od czasu do czasu stawek płac, w celu uwzględnienia zmian kosztów utrzymania i innych warunków ekonomicznych. Uznano, że w tym celu można dokonywać przeglądu stawek płac minimalnych z punktu widzenia kosztów utrzymania i innych warunków ekonomicznych bądź w regularnych odstępach czasu, bądź, gdy taki przegląd zostanie uznany za pożądany, w świetle zmian wskaźników kosztów utrzymania (pkt 11 i 12 zalecenia nr 135).

3. Pojęcie wynagrodzenia godnego

Do polskiego krajowego porządku prawnego pojęcie godnego wynagrodzenia wprowadzono w 1996 r. wraz z nowelizacją art. 13 k.p. W obecnym jego brzmieniu stwierdza się, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz politykę państwa w dziedzinie

²⁰ Konwencja MOP dotycząca płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, nieratyfikowana przez RP.

²¹ J. Wratny, *op. cit.*, s. 3.

płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepisem tym ustawodawca ustanawia prawo do godziwego wynagrodzenia podstawową zasadą prawa pracy, nie podejmując jednak próby określenia treści pojęcia godziwości wynagrodzenia. W rozumieniu języka naturalnego pojęciu „godziwy” przypisuje się znaczenie „odpowiedni, właściwy, słuszny, dozwolony, rzetelny, uczciwy”²². Słusznie przyjmuje przy tym A. Sobczyk, który wyjaśniając pojęcie „godziwego wynagrodzenia”, za niezbędne uznaje uwzględnienie norm prawa międzynarodowego²³.

Ustalenie treści pojęcia „wynagrodzenie godziwe” przez pryzmat norm prawa międzynarodowego wymaga odniesienia się bezwzględnie do treści Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ (dalej MPPGSK). Pomocne są również postanowienia Europejskiej Karty Społecznej (dalej EKS), której RP nie ratyfikowała jednak w całości. Nie można także zapominać o licznych regulacjach MOP z tego obszaru.

Powszechna deklaracja stanowi, że każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej. Brzmienie tej deklaracji wskazuje zatem, że wynagrodzenie nie może być jakiegokolwiek. Aby można było uznać wynagrodzenie za godne w świetle art. 23 powszechnej deklaracji musi stanowić wynik realizacji (osiągania) minimalnych standardów.

W art. 7 lit. a MPPGSK wskazuje się na prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy. W szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę. W myśl MPPGSK wynagrodzenie zapewniać powinno wszystkim pracującym jako minimum zadowalające (przyzwoite) warunki życia dla nich samych i ich rodzin zgodnie z postanowieniami paktu. Dlatego też słusznie wskazuje się, że na gruncie MPPGSK „dla uznania słuszności wynagrodzenia niezbędna jest jego zdolność do zapewnienia pracownikowi i członkom jego rodziny możliwości swobodnego zaspokajania podstawowych potrzeb życiowych, do których twórcy Paktu zaliczają wyżywienie, odzież i mieszkanie, pozwalających na zachowanie minimum godności”²⁴. Wykładnia wynagrodzenia godziwego na gruncie MPPGSK wymaga uwzględnienia również prawa do stałego polepszania swych warunków bytowych. Nie można zatem odnosić się w tym zakresie do kryterium minimum egzystencji, któremu przypisać należy znaczenie równoznaczne z zapewnieniem przeżycia biologicznego. Wymóg

²² *Słownik języka polskiego. Tom pierwszy A-K*, pod red. H. Szkiłdź, S. Bik, B. Pakosz, C. Szkiłdź, Warszawa 1981, s. 675.

²³ Por. A. Sobczyk, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 51 oraz Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 175.

²⁴ M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007, s. 26.

przyzwoitego utrzymania nie może być ograniczony tylko do zapewnienia minimum przeżycia biologicznego²⁵.

MPPGSK nie wymaga od sygnatariuszy natychmiastowej bezwzględnej realizacji prawa do godnego wynagrodzenia poprzez jego urzeczywistnienie. Pamiętać bowiem należy, że państwo ma jedynie niezwłocznie podjąć działania i wykorzystywać posiadane środki (możliwości) w celu realizacji prawa do godnego wynagrodzenia. „Progresywny charakter praw zawartych w omawianym Pakcie [...] nie zwalnia jednak państwa od obowiązku ich respektowania, pozwala jedynie doprecyzować zakres przyjętych na siebie zobowiązań do możliwości istniejących w ramach danej sytuacji społeczno-gospodarczej”²⁶.

W EKS zawarto dwukrotnie odniesienie się do godziwego wynagrodzenia. I tak, w części I punkt 4 stanowi, że wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego dla zapewnienia im, jak i ich rodzinom, godziwego poziomu życia. Natomiast w części II EKS w art. 4 stwierdza się, że w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do godziwego wynagrodzenia państwa zobowiązują się, po pierwsze, uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom przyzwoity poziom życia, po drugie, uznać prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w wypadkach szczególnych, po trzecie, uznać prawo mężczyzn i kobiet do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, po czwarte, uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie rozwiązania stosunku pracy i, po piąte, zezwolić na potrącenia z wynagrodzenia tylko na warunkach i w granicach przewidzianych w ustawodawstwie krajowym lub określonych w układach zbiorowych albo w orzeczeniach arbitrażowych. Nadto podkreśla się, że wykonywanie tych praw powinno być zapewnione w drodze bądź swobodnie zawartych układów zbiorowych pracy, bądź w drodze prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń, bądź za pomocą innych środków, odpowiednich do warunków krajowych.

Prawo do godziwego wynagrodzenia określone w art. 4 części II EKS, którego zasadniczym elementem uczyniono prawo każdego „pracującego do takiego wynagrodzenia, które zapewni jemu i jego rodzinie właściwy poziom życia, zrelatywizowany do ogólnego (przeciętnego) poziomu życia w danym kraju”²⁷ jest podobne do wyrażonej w katolickiej nauce Kościoła koncepcji płacy słusznej i sprawiedliwej. Opiera się ona na zasadzie finalnej i zasadzie kauzalnej. W myśl pierwszej z nich wynagrodzenie wystarczać powinno na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracującego oraz służyć jego rozwojowi. Natomiast zasada kauzalna wyraża związek pomiędzy jakością i ilością pracy świadczonej przez pracownika a wysokością wynagrodzenia²⁸.

²⁵ Por. M. Matey, *Prawo do wynagrodzenia za pracę oraz właściwych warunków pracy*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław 1991, s. 787.

²⁶ M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia...*, s. 29. Por. także Z. Resich, *Międzynarodowa ochrona praw człowieka*, Warszawa 1981, s. 48–49.

²⁷ T. Liszcz, *Praca nie jest towarem*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G”, Lublin 2015, s. 117.

²⁸ Por. L. Dyczewski, *Słuszna i sprawiedliwa płaca w katolickiej nauce społecznej*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 2, s. 8.

Co charakterystyczne, zarówno MPPGSK, jak i EKS odnoszą się w swej treści do przyzwoitego (odpowiedniego, zadowalającego) poziomu życia przy wyjaśnianiu wynagrodzenia godnego. Posługiwanie się analogicznymi rozwiązaniami normatywnymi w różnych aktach prawa międzynarodowego pozwala przyjąć tezę, że „trudno oczekiwać, aby jednobrzmiącym lub podobnym sformułowaniom nadawano odmienne znaczenie tylko dlatego, że figurują w różnych aktach międzynarodowych”²⁹. Choć obecne są w literaturze głosy wskazujące, że treści przepisów jednych aktów prawa międzynarodowego nie należy wyklądać poprzez rozumienie przyjęte na gruncie innego aktu prawa międzynarodowego, to jednak uczestnictwo państw w uniwersalnych i regionalnych systemach ochrony praw człowieka (tu praw pracowniczych), opartych na tych samych założeniach aksjologicznych, pozwala na proponowany przez A. Michalską zabieg. Przyjęcie powyższej reguły sprzyja koherencji systemu prawa, a przez to poprawie gwarancji i realizacji praw człowieka.

4. Relacja między godnym a minimalnym wynagrodzeniem

Dostrzeżenie zakresu relacji zachodzących pomiędzy wynagrodzeniem godnym i wynagrodzeniem minimalnym wymaga odpowiedzi na pytanie o to, jakie składniki zaliczać należy do płacy godziwej oraz jaka wysokość wynagrodzenia pozwala uznać je za godziwe. Nie wydaje się zatem zasadne uproszczenie sprowadzające wynagrodzenie godziwe tylko do płacy będącej świadczeniem wzajemnym za świadczoną pracę. Rację ma S. Borkowska, która twierdzi, że „płaca godziwa [...] nie jest jednoznaczna z ogólnokrajową płacą najniższą w rozumieniu polskiego prawa pracy, lecz jest kategorią dochodu i to nie normatywnego, lecz faktycznego”³⁰.

Uczynienie z zasady prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia podstawowej zasady prawa pracy nie spowodowało nadania jej na tyle jednoznacznego (jasnego) znaczenia, które stwarzałoby możliwość kreowania przez pracowników konkretnych roszczeń względem pracodawcy. Wyrażona w art. 13 k.p. norma „nie jest [...] jednak również tylko deklaracją polityczną, za którą nie kryje się żadna treść prawna. Przepis art. 13 k.p. uznaje prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia jako jedno z ekonomicznych i społecznych praw człowieka”³¹, a jego istnienie implikuje określone obowiązki państwa względem jednostki. Pamiętać należy, że warunki realizacji prawa do wynagrodzenia godziwego określać mają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac. Ocena wynagrodzenia z perspektywy jego godziwości nie może odbywać się li tylko przez pryzmat wynagrodzenia minimalnego, choć temu ustawodawca przypisuje rolę zasadniczą.

²⁹ A. Michalska, *Podstawowe prawa człowieka w prawie wewnętrznym a paktów praw człowieka*, Warszawa 1976, s. 263.

³⁰ Z. Jacukowicz, *Rozważania o płacy godziwej*, „Praca Społeczna” 1994, nr 1, s. 2.

³¹ J. Skoczyński, *Prawo do godziwego wynagrodzenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 4, s. 14.

Istota płacy minimalnej związana jest z ochroną pracownika i jego rodziny przed ubóstwem. Jak już wskazano, ustawodawca w art. 13 k.p. „przypisuje płacy najniższej wiodącą rolę w realizacji prawa do wynagrodzenia godziwego”³². Płaca minimalna zatem powinna być odnoszona do poziomu kosztów utrzymania. „Płaca za rzetelnie wykonywaną pracę, nawet jeżeli ta ostatnia jest prosta, niewymagająca szczególnych kwalifikacji, powinna wystarczyć na skromne utrzymanie rodziny, czyli godne życie”³³. Należy zatem stwierdzić, że płaca minimalna stanowi instrument realizacji idei wynagrodzenia godziwego.

Jeżeli zatem przyjąć, że wynagrodzenie jest jednym ze środków realizacji prawa do wynagrodzenia minimalnego, to ustawodawca może korzystać z innych rozwiązań normatywnych służących urzeczywistnieniu tego prawa. Wyjaśnienie sposobów gwarantowania prawa do wynagrodzenia godziwego łatwo zdekodować można z treści art. 4 EKS. Oprócz wynagrodzenia minimalnego pośród gwarancji tego prawa wskazać należy także prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości bez względu na płeć pracownika. W RP prawo to znajduje zakotwiczenie już w Konstytucji RP i jest potwierdzone w przepisie art. 18^{3c} k.p. Ponadto zapewnienie wynagrodzenia godziwego wymaga odpowiedniego ukształtowania przepisów o rozwiązywaniu umów stanowiących podstawę zatrudnienia. Nie można przecież nie zauważyć, że brak rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy narusza prawo pracownika do godnego wynagrodzenia, a to z uwagi na niebezpieczeństwo pozostawania bez pracy oraz środków niezbędnych dla utrzymania siebie i swojej rodziny z dnia na dzień³⁴. Realna możliwość osiągnięcia wynagrodzenia godziwego wymaga wprowadzenia mechanizmów zakazujących przekraczania określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego potrażeń z wynagrodzenia. Nie tylko samo ustanowienie płacy minimalnej jest w tym obszarze wystarczającym środkiem. W związku z sytuacją materialną zatrudnionych oraz ich stosunkami gospodarczymi z innymi podmiotami może dojść do sytuacji, w których wierzyciel będzie chciał realizować swoje roszczenia w całości od razu. I choć w takiej sytuacji wierzyciel jest podmiotem uprawnionym, to jednak nie można zapominać o funkcji realizowanej przez wynagrodzenie. W razie uzyskiwania przez pracownika wynagrodzenia na poziomie minimalnym czy też w niewielkim stopniu je przekraczającego, realizacja w pełni roszczeń wierzyciela zagraża zachowaniu godności przez pracownika i jego rodzinę z uwagi na niebezpieczeństwo faktycznej utraty wynagrodzenia.

Obok zalecanych w EKS form realizacji prawa do wynagrodzenia godziwego nie można wykluczać ustanawiana przez państwa dalszych gwarancji tego prawa. Służyć temu mogą odpowiednio ukształtowane przepisy prawa podatkowego. Nie ograniczają się one tylko do unormowań z zakresu podatku dochodowego od osób fizycznych. Wskazać wypada także na preferencyjne stawki podatku VAT na towary i usługi związane z codziennym życiem rodziny (np. na artykuły dziecięce), które nie znajdują odzwierciedlenia

³² S. Borkowska, *Płaca minimalna a ograniczenie ubóstwa*, „Praca Społeczna” 1999, nr 10, s. 16.

³³ J. Meller, *Płaca godziwa i jej determinanty*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 1, s. 3.

³⁴ Por. stanowisko A.M. Świątkowskiego w zakresie interpretacji pojęcia „godziwe wynagrodzenie” na gruncie art. 4 EKS – A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 76–77.

w uzyskiwanym z pracy wynagrodzeniu, ale obniżeniu kosztów życia, przyczyniając się w ten sposób do określenia otrzymanego wynagrodzenia jako godziwego.

5. Wynagrodzenie osób pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia

Rozważyć jednak należy, czy wynagrodzenie, o którym ustrojodawca mówi w przepisie art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, ma być odnoszone wyłącznie do pracowników *sensu stricto*, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Nie można wszak nie dostrzegać szerokiej grupy osób świadczących pracę w ramach innego niż pracowniczy stosunku prawnego. Większość przedstawicieli doktryny i orzecznictwo przyjmują niewłaściwe założenie, że przywołany wzorzec konstytucyjny uznać należy za gwarancję praw osób świadczących pracę w ramach stosunku pracy³⁵. Dyferencjacja taka nie znajduje żadnego uzasadnienia. Niestety jako ugruntowaną w systemie polskiego prawa – mimo podejmowanych wysiłków – trudno ją wyplenić³⁶. Dlatego też pozytywnie należy odnieść się do nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³⁷. Ustawodawca wprowadził do polskiego porządku prawnego instytucję minimalnej stawki godzinnej, przesądzając że płaca minimalna nie jest kategorią normatywną charakterystyczną wyłącznie dla stosunku pracy i obowiązkowo zapewnianą tylko pracownikom *sensu stricto*.

Jak słusznie wskazują B. Banaszak i A. Sobczyk, trzeba bowiem pamiętać, że „skoro Konstytucja nie formułuje żadnych wytycznych określających samo pojęcie pracy podlegającej minimalnemu wynagrodzeniu, należy przyjąć, wbrew powszechnemu stanowisku nauki prawa [...] aprobowanemu zresztą przez ustawodawcę [...] i TK [...], że chodzi tu nie tylko o wynagrodzenie przysługujące pracownikowi *sensu stricto* [...], ale także wynagrodzenie osób świadczących pracę w ramach umów cywilnoprawnych”³⁸. Odmienny pogląd wątpliwy jest z perspektywy zasady równości. „Wypada sobie zadać pytanie, jakaż to cecha uzasadniać miałaby odmienne traktowanie pracowników *sensu stricto* od innych osób świadczących pracę za wynagrodzeniem”³⁹. Istotny w tym obszarze jest pogląd TK, zgodnie z którym „zasadnicze znaczenie w odniesieniu do zasady równości ma ustalenie danej cechy istotnej (relewantnej) charakteryzującej daną osobę (grupę osób). Przesądza ona o uznaniu porównywalnych podmiotów za podobne lub znajdujące się w porównywalnej (podobnej) sytuacji. Wybór danej cechy relewantnej jest wyborem aksjologicznym, jednakże powinien być dokonany w oparciu o racjonalne

³⁵ Por. L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje...*, s. 208–209 oraz wyrok TK z dnia 10 stycznia 2005 r., K 31/03, OTK-A 2005, Nr 1, poz. 1.

³⁶ B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 397.

³⁷ Ustawa z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2016 r., poz. 1265).

³⁸ B. Banaszak, *op. cit.*, s. 397.

³⁹ P. Kapusta, *Ku prawu zatrudnienia*, [w:] J. Jaskiernia, K. Spryszak (red.), *Ochrona praw człowieka w wymiarze uniwersalnym. Aksjologia-instytucje-nowe wyzwania-praktyka*, Toruń 2017, s. 279.

i zobiektywizowane kryteria”⁴⁰. Na gruncie przepisów art. 33 ust. 2, art. 65 ust. 4 czy też art. 67 w pracy chodzi o uzyskiwanie wynagrodzenia (dochodu) niezbędnego do utrzymania siebie i rodziny. Podstawa prawa świadczenia pracy pozostaje bez znaczenia, w szczególności że jak zauważa się w orzecznictwie SN, „zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych”⁴¹.

Co istotne, z dniem 1 stycznia 2017 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 22 lipca 2016 r. wprowadzająca do polskiego systemu prawa pojęcie minimalnej stawki godzinowej. Pod pojęciem tym rozumie się minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenia lub świadczącemu usługi. W ten też sposób ustawodawca zerwał z błędną praktyką identyfikowania podmiotów uprawnionych z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP li tylko z pracownikami.

Analogiczną ocenę odnosić należy do realizacji zasady prawa do wynagrodzenia godziwego. Jej zawarcie w Kodeksie pracy jest ograniczające względem osób świadczących pracę w niepracowniczych formach. Nie oznacza to jednak, że zasada godziwego wynagrodzenia nie obowiązuje względem tej kategorii zatrudnionych. Wręcz przeciwnie, z tym jednak zastrzeżeniem, że jej źródło znajduje się w aktach prawa międzynarodowego. Mając na uwadze aktualnie prowadzone prace nad nowym kodeksem indywidualnego prawa pracy, który swoim zakresem podmiotowym ma objąć nie tylko pracowników *sensu stricto*, pozytywnie należałoby ocenić rozwiązanie służące gwarantowaniu zasady prawa do godziwego zatrudnienia wszystkim zatrudnionym.

6. Podsumowanie

Gwarantowanie przez państwo prawa do wynagrodzenia godziwego nie jest jednoznaczne z wymogiem wypłacania wynagrodzenia w określonej wysokości. Niemożliwe jest z resztą określenie jednej wysokości wynagrodzenia w odniesieniu do wszystkich państw, ale wymaga odniesienia się każdorazowo do sytuacji społecznej i ekonomicznej danego kraju. Nie można jednak zaprzeczyć, że kluczową rolę odgrywa w zakresie gwarantowania prawa do wynagrodzenia godziwego wynagrodzenie minimalne. To jemu również polski ustawodawca przypisuje prymarną rolę w realizacji podstawowej zasady prawa pracy wyrażonej w art. 13 k.p.

Przyjąć zatem należy, że wynagrodzenie minimalne jest tylko jednym ze środków (form) realizacji prawa do wynagrodzenia godziwego. To od ustawodawcy zależy, jakie jeszcze gwarancje ustanowi w celu zapewnienia wynagrodzenia godziwego. Tylko właściwe dopasowanie poszczególnych instytucji polityki społecznej pozwala na ocenę, czy państwo wywiązuje się ze swojego obowiązku zapewniania wynagrodzenia godziwego.

Rzeczywista gwarancja zapewnienia wynagrodzenia godziwego wymaga także prawidłowego odkodowania jego zakresu podmiotowego. Nie można wszak twierdzić,

⁴⁰ Wyrok TK z dnia 2 października 2012 r., K 27/11, OTK-A 2012, Nr 9, poz. 102.

⁴¹ Wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001, Nr 9, poz. 310.

że prawo to przysługuje wyłącznie pracownikom *sensu stricto*. Brak jest bowiem cechy relewantnej, która uzasadnia różne traktowanie w tym zakresie osób świadczących pracę w pracowniczych i niepracowniczych formach zatrudnienia. Z tego też względu kierunek zmian podjęty przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy należy ocenić jako pozytywny, służący zapewnieniu pełniejszej realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia względem aktualnych rozwiązań normatywnych. Objęty kierunek przewidujący uczynienie z kodeksu indywidualnego prawa pracy kodeksu zatrudnienia służy urzeczywistnieniu wartości wyrażonych przez ustrojodawcę w Konstytucji RP z 1997 r.