

Część I.
Minimalne wynagrodzenie za pracę
– zagadnienia ogólne

Rozdział I. Minimalne wynagrodzenie za pracę – istota, cele i uwarunkowania społeczno-ekonomiczne

1. Uwagi wprowadzające

Rozważania dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę należy rozpocząć od określenia jego istoty. Punktem wyjścia przeprowadzonej analizy są społeczne uwarunkowania pracy człowieka i jej nietowarowy charakter. W niniejszym rozdziale przedstawiam koncepcje teoretyczne wynagrodzenia sprawiedliwego, wynagrodzenia godziwego i wynagrodzenia minimalnego, a także wzajemne relacje między nimi. Odnoszę się do regulacji prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego dotyczących społecznych praw człowieka, które odzwierciedlają wskazane idee. Zwracam też uwagę na szczególne cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przybliżam społeczne i gospodarcze cele minimalnego wynagrodzenia, ze szczególnym uwzględnieniem jego wpływu na zjawisko ubóstwa oraz poziom zatrudnienia.

2. Minimalne wynagrodzenie za pracę – zagadnienia ogólne

2.1. Nietowarowy charakter pracy

Praca nie jest towarem – to podstawowa zasada, na której opierają się współczesne standardy pracy zarobkowej. Zakłada ona, że zarabiający na życie nie powinni być traktowani jak czynnik produkcji, gdyż są istotami ludzkimi obdarzonymi godnością i szacunkiem. Przywołane stwierdzenie zostało wyrażone w preambule Konstytucji MOP, gdzie uznano, że jednym z warunków sprawiedliwego ładu społeczno-gospodarczego jest

zagwarantowanie wynagrodzenia zapewniającego godne utrzymanie¹. Społeczną wartość pracy potwierdzono również w części I.a. Deklaracji filadelfijskiej dotyczącej celów oraz zamierzeń MOP². Założenie o nietowarowym charakterze pracy zdeterminowało postrzeganie pracy ludzkiej i warunków jej wykonywania w regulacjach szczegółowych. Spotkało się również z szerokim odzewem w literaturze prawa pracy, sytuując poszanowanie godności człowieka pracującego w centrum jej zainteresowań³. Na jego niesłabnącą aktualność w XXI w. wskazuje A. Supiot w kontekście wpływu rewolucji cyfrowej na organizację procesu pracy oraz konieczności przyjęcia zrównoważonych metod produkcji wobec bezprecedensowego kryzysu ekologicznego⁴.

Również w polskiej doktrynie prawa pracy dostrzega się nierozzerwalny związek pracy i wykonującego ją człowieka. A. Sobczyk zwraca uwagę na obowiązek pracodawcy dbałości o dobro pracownika⁵. W opozycji do towarowej koncepcji pracy wypowiada się także T. Liszcz, która twierdzi, że nie można wyizolować z osoby człowieka zdolności do pracy i uczynić jej przedmiotem obrotu towarowego⁶. Autorka podkreśla, że rola człowieka – pracownika w relacji z pracodawcą łączy się z oddaniem swojej osoby do dyspozycji, nie zaś z wykonaniem określonego rodzaju czynności lub przedmiotu. Dostrzega również, że z przyrodzonej godności

¹ Konstytucja MOP z 9.10.1946 r., Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308 ze zm. Zob. także Z. Góral, A. Tyc, Źródła międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na system prawa polskiego, [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne, Warszawa 2019, s. 54.

² Deklaracja filadelfijska. Deklaracja dotycząca celów oraz zamierzeń Międzynarodowej Organizacji Pracy. Załącznik do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308 ze zm.

³ Por. A. Supiot, L'espirt de Philadelphie. La justice social face au marché total, Paris 2010, s. 59–64; F. Hendrickx, Foundations and Functions of Contemporary Labour Law, European Labour Law Journal 2012, Vol. 3, No. 2, s. 110 i n.; J. Fudge, Labour as a 'Fictive Commodity': Radically Reconceptualizing Labour Law, [w:] G. Davidov, B. Langille (red.), The Idea of Labour Law, Oxford 2013, s. 122.

⁴ A. Supiot, Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XX^e siècle, Collège de France, Paris 2019, s. 11 i n.

⁵ A. Sobczyk, Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna, Kraków 2018, s. 64–68.

⁶ T. Liszcz, Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki, Lublin 2018, s. 33; *taż*, Praca nie jest towarem, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia 2015, Vol. LXII, Nr 2, s. 115 i n.

człowieka wywodzi się obowiązek pracodawcy i innych osób poszanowania wynikających z niej praw, także w sytuacji ich kolizji z obowiązkiem świadczenia pracy. Zauważa, że obowiązki pracodawcy nie zawsze są uwarunkowane wykonywaniem pracy⁷. Krytykę towarowej koncepcji pracy przedstawia także A. Świątkowski. Jego zdaniem, zekonomizowanie pracy oraz wynagrodzenia za nią prowadzi do dehumanizacji zjawiska pracy świadczonej przez człowieka oraz uzależnienia wysokość wynagrodzenia od sytuacji na rynku pracy, tj. podaży i popytu na pracę (towar) określonego rodzaju⁸. W najnowszej literaturze należy wskazać na stanowisko A. Musiały. Zauważa ona, że przedmiotem stosunku pracy jest społeczne zjawisko pracy ludzkiej, które nie wyczerpuje się w zobowiązaniu wzajemnym stron stosunku pracy, obejmującym wykonywanie określonej rodzajowo pracy na rzecz pracodawcy w warunkach pracowniczego podporządkowania i obowiązku pracodawcy wypłaty w zamian za nią wynagrodzenia. To ostatnie staje się również podstawą do kształtowania praw i obowiązków stron wykraczających poza relację wymiany pracy i wynagrodzenia⁹. Nietowarowy charakter pracy znajduje odzwierciedlenie w koncepcjach wynagrodzenia sprawiedliwego, wynagrodzenia godziwego, a także będącego przedmiotem niniejszej monografii wynagrodzenia minimalnego.

2.2. Wynagrodzenie sprawiedliwe, wynagrodzenie godziwe a wynagrodzenie minimalne na tle prawa międzynarodowego i prawa europejskiego

Konstrukcja wynagrodzenia sprawiedliwego znalazła wyraz w prawie międzynarodowym. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ¹⁰ odnosi się do tej koncepcji na bardzo ogólnym poziomie. W preambule

⁷ T. Liszcz, Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys..., s. 33–34.

⁸ A. Świątkowski, Wzorce pracy w prawie, Kraków 2018, s. 24–29; *tenże*, Praca towarem?, Polityka Społeczna 1992, Nr 4, s. 18 i n.

⁹ A. Musiała, Prawo pracy: czyje? *Res publica!* O stosunku pracy teoretycznoprawnie, Poznań 2020, s. 142–143.

¹⁰ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ z 10.12.1948 r., [w:] Prawa człowieka. Dokumenty międzynarodowe, przekł. B. Gronowska, T. Jasudowicz, C. Mik, Toruń 1996, s. 15 i n.

wskazuje, że uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie. W art. 23 ust. 3 stanowi, że każdy pracujący ma prawo do słusznej i zadowalającej płacy (ang. *just and favourable remuneration*; fr. *remuneration equitable et satisfaisante*), zapewniającej jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej.

Koncepcja sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę została wprost wyrażona w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ¹¹. Zgodnie z art. 7 lit. a (i) Paktu, każdy ma prawo do słusznych i zadowalających warunków pracy (ang. *just and favourable conditions of work*), w szczególności do płacy (ang. *remuneration*) zapewniającej sprawiedliwe wynagrodzenie (ang. *fair wage*) i taką samą płacę za pracę równej wartości. Natomiast w świetle art. 7 lit. a (ii) Paktu płaca ma zapewnić pracobiorcy i jego rodzinie godziwe życie (ang. *decent living*).

Podczas dyskusji nad sformułowaniem tego przepisu odrzucono propozycję zagwarantowania każdemu prawa do płacy odpowiadającej jego kwalifikacjom i umiejętnościom (ang. *pay commensurate with ability and skill*), wiążącej wynagrodzenie z prawem popytu i podaży. Zarazem postulowano przyjęcie formuły wynagrodzenia sprawiedliwego i rozsądnego (ang. *fair and reasonable wage*) zapewniającego pracobiorcy i jego rodzinie godziwe życie. Ostatecznie ustalono, że przepis będzie odnosił się oddzielnie do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę (i proceduralnego wymogu równego traktowania w zakresie wynagradzania) oraz do zapewnienia godziwego standardu życia pracobiorcy i jego rodzinie. W ten sposób art. 7 lit. a Paktu wyodrębnia kategorię wynagrodzenia sprawiedliwego i kategorię płacy zapewniającej godziwe życie¹². W piśmien-

¹¹ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ, otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

¹² Taka redakcja art. 7 lit. a Paktu budziła zastrzeżenia. Niektóre państwa wskazywały, że idea sprawiedliwego wynagrodzenia obejmuje godziwy standard życia, podczas gdy inne podkreślały, iż w istocie chodzi o konstrukcje synonimiczne. Zob. B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford 2016, s. 406. W polskim piśmiennictwie na temat rekonstrukcji normy zawartej w art. 7 lit. a Paktu zob. P. Prusinowski, *Prawo do wynagrodzenia*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy*. Tom IX..., s. 452.

nictwie dostrzeżono, że Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, który monitoruje przestrzeganie przez państwa postanowień Paktu, koncentruje się przede wszystkim na zapewnianiu godziwego standardu życia [art. 7 lit. a (ii) Paktu]. W praktyce Komitet utożsamia wynagrodzenie sprawiedliwe z płacą godziwą albo ogranicza je do aspektu zapewniania równej płacy za pracę równej wartości¹³.

Szczegółowe regulacje dotyczące sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę formułuje MOP w Konwencji Nr 95 odnoszącej się do ochrony płacy¹⁴, a także w innych aktach prawnych kształtujących standardy wynagradzania za pracę. Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń MOP wymienia wśród elementów sprawiedliwego wynagrodzenia (ang. *fair wage*) m.in. wypłatę wynagrodzenia w pełnej wysokości, w regularnych odstępach czasu i z poszanowaniem regulacji w zakresie wynagrodzenia minimalnego. Zastrzega również, że sprawiedliwe wynagrodzenie ma zapewniać środki godziwego utrzymania, bez konieczności świadczenia pracy nadliczbowej. Powinno być ustalane w sposób wolny od dyskryminacji, z zapewnieniem zrównoważonej struktury wynagrodzenia oraz z uwzględnieniem różnic w wykształceniu, kwalifikacjach, doświadczeniu zawodowym¹⁵. Z wypowiedzi Komitetu Ekspertów MOP wynika, że konstrukcja sprawiedliwego wynagrodzenia ma szeroki zakres przedmiotowy. Jest kategorią nadrzędną wobec wynagrodzenia godziwego i wynagrodzenia minimalnego.

Szerokie rozumienie idei wynagrodzenia sprawiedliwego znajduje potwierdzenie w prawie europejskim. Zgodnie z art. 4 ust. 1–5 Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy¹⁶, skuteczna realizacja prawa do sprawiedliwej płacy (ang. *fair remuneration*) wymaga zapewnienia pracownikowi wynagrodzenia umożliwiającego jemu i jego rodzinie godziwe życie, zwiększonej zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, poszanowania zasady jednakowej płacy kobiet i mężczyzn za pracę równej wartości, a także zagwarantowania wszystkim pracownikom prawa do

¹³ B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *The International Covenant...*, s. 406–407.

¹⁴ Konwencja MOP Nr 95 z 1.7.1949 r. dotycząca ochrony płacy, Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234.

¹⁵ International Labour Organization, *Committee of Experts...*, General Survey..., 2014, s. 29–30, pkt 58 i wskazana tam literatura.

¹⁶ Europejska Karta Społeczna z 18.10.1961 r., Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67.

rozsądnego okresu wypowiedzenia i ustanowienia ograniczeń w potrąceniach z wynagrodzenia za pracę¹⁷. Przywołana regulacja została powtórzona w art. 4 ust. 1–5 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy¹⁸. Na jej podstawie należy przyjąć, że sprawiedliwa płaca wyznacza szeroko rozumiane reguły wynagradzania pracy zarobkowej¹⁹. Z kolei w działalności Unii Europejskiej należy zwrócić uwagę na rozdział II, zasadę 6 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych Unii Europejskiej²⁰, która wymienia sprawiedliwe wynagrodzenie (ang. *fair wage*) wśród sprawiedliwych warunków zatrudnienia (ang. *fair working conditions*)²¹.

Drugą koncepcją wymagającą omówienia jest wynagrodzenie godziwe. Skupia się ono na zapewnieniu pracobiorcy i jego rodzinie odpowiedniego (godziwego) standardu życia. Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę niekiedy jest uznawane za podstawowe prawo człowieka²². Z art. 23 ust. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a zwłaszcza art. 7 lit. a MPPGSiK oraz art. 4 ust. 1 EKS wynika, że stanowi ono element szerzej rozumianego prawa do sprawiedliwej (słusznej i zadowalającej) płacy, uznawanego za społeczne prawo człowieka. Idea godziwego wynagrodzenia za pracę koncentruje się przede wszystkim na zapewnieniu pracobiorcy i jego rodzinie społecznie aprobowanych warunków życia²³. Wyznacza ambitny cel, którego osiągnięciu powinny służyć działania prawodawców krajowych. Jest on jednak ustalany w oderwaniu od warunków gospodarczych określających możliwości jego realizacji. W odróżnieniu od konstrukcji sprawiedliwej płacy, de-

¹⁷ Na temat wykładni art. 4 EKS zob. Council of Europe, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2018, s. 85 i n.

¹⁸ Zrewidowana Europejska Karta Społeczna sporządzona w Strasburgu 3.5.1996 r., [w:] Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej, R.A. Henczel, J. Maciejewska (wybór i opracowanie), Warszawa 1997, s. 57–58.

¹⁹ Szerzej zob. P. Prusinowski, Prawo do wynagrodzenia..., s. 452–454.

²⁰ Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji Europejskiej, Dz. Urz. UE C 428 z 2017 r., s. 10.

²¹ Omówienie Filaru zob. B. Surdykowska, Europejski filar praw socjalnych – próba sprostania wielorakim wyzwaniom stojącym przed Unią Europejską, PiZS 2017, Nr 11, s. 2 i n.

²² J. Skoczyński, Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, PiZS 1997, Nr 4, s. 11.

²³ Z. Studniarek, Wynagrodzenie godziwe w ujęciu Europejskiej Karty Społecznej i możliwości jej wdrażania w realiach gospodarki polskiej, PiZS 1995, Nr 6, s. 23.

finicja godziwego wynagrodzenia nie obejmuje kwestii innych niż konieczność zaspokojenia potrzeb pracobiorcy i jego rodziny, np. równego traktowania w wynagradzaniu²⁴.

Koncepcja godziwego wynagrodzenia jest bliska idei wynagrodzenia zapewniającego utrzymanie (ang. *living wage*), wyrażonej m.in. w preambule Konstytucji MOP. Pojęcie *living wage* nie ma definicji legalnej, zaś jego rozumienie i metodologia pomiaru wywołują spory w literaturze przedmiotu²⁵. Nie budzi jednak wątpliwości, że istota *living wage* wiąże się z zapewnieniem pracobiorcom i ich rodzinom bytu na poziomie akceptowanym w danym społeczeństwie. Na ogół koncepcja *living wage* łączy się z umożliwieniem pracobiorcy wypełniania ról społecznych poza miejscem pracy²⁶. Jednocześnie pomija kwestię potencjalnego wpływu wynagrodzenia na zatrudnienie oraz sytuację ekonomiczną pracodawców²⁷.

Trzecią konstrukcją jest wynagrodzenie minimalne, które należy odróżnić od wynagrodzenia sprawiedliwego oraz wynagrodzenia godziwego. Minimalne wynagrodzenie nie zostało wspomniane *expressis*

²⁴ Odmienne zakres godziwego wynagrodzenia za pracę postrzega: M. Juchnowicz, Współczesne podejście do kształtowania sprawiedliwości wynagradzania, [w:] K. Kimla-Walenda, A. Kostrzewa, Sprawiedliwe wynagradzanie pracowników z perspektywy prawnej, społecznej i zarządczej, Warszawa 2020, s. 32–33. Autorka obejmuje znaczeniem godziwego wynagrodzenia za pracę również prawo do wyższej stawki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz równe wynagrodzenie za pracę tej samej wartości, rozsądny okres wypowiedzenia i prawne ograniczenia w dokonywaniu potrąceń z kwoty wynagrodzenia za pracę. Tym samym zrównuje pojęcie wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w art. 4 ust. 1 EKS z kategorią sprawiedliwej płacy (ang. *fair remuneration*), do której odnosi się w całości art. 4 EKS.

²⁵ R. Anker, Estimating a living wage: A methodological review, International Labour Organization, Geneva 2011, s. 1; K. Lawton, M. Pennycook, Beyond the bottom line: The challenges and opportunities of a living wage, London 2013, s. 10.

²⁶ Zwolennicy koncepcji *living wage* często koncentrują się na społecznych rolach pracobiorcy (np. jako członka społeczności, rodzica) i postulują ustanowienie dochodu, który pozwoli pracobiorcy na wypełnianie funkcji społecznych bez konieczności podejmowania pracy ponadnormatywnej.

²⁷ Warto zauważyć, że koncepcja *living wage* nie stanowi jedynie konstrukcji teoretycznej. Niektóre państwa, np. Wielka Brytania, podjęły wysiłki celem jej urzeczywistnienia w odpowiedzi na zjawisko pracujących ubogich (ang. *working poor*). Zob. szerzej: International Labour Organization, Committee of Experts..., General Survey..., 2014, s. 28, pkt 54 i n.

verbis we wskazanych wyżej instrumentach ONZ ani Rady Europy, natomiast jest przedmiotem regulacji prawnych MOP²⁸. Chodzi zwłaszcza o Konwencję Nr 26 dotyczącą metod ustalania płac minimalnych z 1928 r.²⁹, Konwencję Nr 99 dotyczącą metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie z 1951 r.³⁰ oraz Konwencję Nr 131 dotyczącą ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się z 1970 r.³¹ W prawie Unii Europejskiej minimalne wynagrodzenie zostało wymienione w zasadzie Nr 6 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, jest też przedmiotem projektu dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych³².

Przywołane akty prawne nie zawierają definicji minimalnego wynagrodzenia. Komitet Ekspertów MOP wiąże jego sedno z ustaleniem najniższej kwoty wypłacanej przez pracodawcę w zamian za pracę wykonaną w danym okresie, obliczaną w oparciu o czas pracy lub jej wyniki, która nie może zostać obniżona w drodze porozumienia indywidualnego lub zbiorowego, jest prawnie gwarantowana i określana w taki sposób, aby zapewnić środki na pokrycie niezbędnych potrzeb pracobiorcy i jego rodziny odpowiadających krajowym warunkom społeczno-gospodarczym³³. Minimalne wynagrodzenie powinno umożliwiać zaspokojenie podstawowych i rozwojowych potrzeb pracobiorcy. Określenie jego wysokości następuje z uwzględnieniem warunków społecznych i gospodarczych w danym kraju. Minimalne wynagrodzenie nie powinno w istotny sposób negatywnie wpływać na poziom zatrudnienia w najgorzej opłacanych sektorach gospodarki.

²⁸ J. Skoczyński, Prawne problemy płacy minimalnej w świetle międzynarodowego i polskiego prawa pracy, PiZS 1994, Nr 3, s. 10 i n.

²⁹ Tekst opublikowano, [w:] Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012. Tom I, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 75–76.

³⁰ Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 176.

³¹ Tekst opublikowano, [w:] Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012. Tom I..., s. 672–674.

³² Szerzej na ten temat w rozdziale III, pkt 3.2.

³³ International Labour Organization, Committee of Experts..., General Survey..., 2014, s. 19, pkt 35.

W tych okolicznościach powstaje pytanie o znaczenie prawnej regulacji minimalnego wynagrodzenia w zapewnianiu godziwego standardu życia. Zdaniem Komitetu Ekspertów MOP, ostatecznym celem Konwencji Nr 131 jest zagwarantowanie pracownikom dochodu, który zapewni odpowiednie warunki egzystencji im oraz ich rodzinom przy jednoczesnym uwzględnieniu czynników gospodarczych. Polityka minimalnego wynagrodzenia musi być traktowana zarówno jako skuteczny instrument ochrony społecznej, jak również element strategii rozwoju gospodarczego³⁴. Minimalne wynagrodzenie za pracę ma dostarczać odpowiednich środków utrzymania, nie gwarantuje jednak, że jego wysokość określona w danym państwie w konkretnym czasie będzie wystarczająca do realizacji tego celu³⁵.

2.3. Wynagrodzenie sprawiedliwe, wynagrodzenie godziwe a wynagrodzenie minimalne na tle prawa polskiego

Koncepcje wynagrodzenia sprawiedliwego, godziwego i minimalnego zasługują też na uwagę z perspektywy prawa polskiego. Polski pracodawca nie odwołuje się wprost do kategorii sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę, niemniej można ją wyinterpretować na podstawie przepisów konstytucyjnych określających podstawy ustrojowe państwa. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na art. 2 i 20 Konstytucji RP³⁶, z których wynika, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

³⁴ International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Survey of the Reports on the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention (No. 26) and Recommendation (No. 30), 1928; the Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention (No. 99) and Recommendation (No. 89), 1951; and the Minimum Wage Fixing Convention (No. 131) and Recommendation (No. 135), 1970, Report III (Part 4B), Geneva 1992, s. 17–18, pkt 65 i 68.

³⁵ International Labour Organization, Committee of Experts..., General Survey..., 2014, s. 27, pkt 51.

³⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 7.4.1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.

nej, opartym na społecznej gospodarce rynkowej³⁷. Trzeba wskazać również na art. 24 Konstytucji RP, w myśl którego praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Zgodnie z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, minimalną wysokość wynagrodzenia lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa³⁸. W doktrynie wskazuje się, że przepis ten nie zawiera żadnych wytycznych, jak należy kształtować minimalne wynagrodzenie za pracę³⁹.

Biorąc pod uwagę powyższe regulacje, TK w wyroku z 7.5.2001 r.⁴⁰ stwierdził, że państwo ma obowiązek gwarantować sprawiedliwe warunki pracy zarobkowej, w tym wynagrodzenie umożliwiające zatrudnionym zaspokojenie ich podstawowych potrzeb. Trybunał uznał, że art. 65 ust. 4 w zw. z art. 2 Konstytucji RP w części uwzględniającej zasady sprawiedliwości społecznej, „(...) daje pełną podstawę do uznania zasady sprawiedliwego (godziwego) wynagrodzenia za świadczoną pracę jako założenia o randze konstytucyjnej”. Według TK, sprawiedliwe (godziwe) wynagrodzenie jest określone nie tylko przez wartość pracy wyznaczoną przez prawa rynku, o czym świadczy treść art. 65 ust. 4 Konstytucji RP. Zdaniem TK „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 (...) wyjątkiem od zasady swobodnego kształtowania treści umów o pracę (i wynikających z nich stosunków pracy), ale także konkretyzacją ogólnej zasady sprawiedliwości społecznej”⁴¹. Należy zatem stwierdzić, że TK utożsamia sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę z wynagrodzeniem godziwym,

³⁷ Na temat teoretycznych aspektów koncepcji społecznej gospodarki rynkowej zob. A. Adamczyk, Definicja i istota społecznej gospodarki rynkowej, [w:] R.W. Włodarczyk (red.), Społeczna gospodarka rynkowa, Warszawa 2010, s. 17.

³⁸ Orzecznictwo TK dotyczące wynagrodzenia za pracę omawia J. Oniszczyk, Wolności i prawa socjalne oraz orzecznictwo konstytucyjne, Warszawa 2005, s. 175 i n.

³⁹ L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, Komentarz do art. 65 Konstytucji, [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II. Art. 30–85, Warszawa 2016, s. 665.

⁴⁰ K 19/00, OTK 2001, Nr 4, poz. 82.

⁴¹ Punkt 6 uzasadnienia wskazanego wyroku TK. Zob. też J. Oniszczyk, Konstytucyjne źródła prawa pracy, [w:] K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, Warszawa 2017, s. 743–744.

czyli takim, które wystarcza na zaspokojenie uzasadnionych potrzeb życiowych jednostki. Z kolei tak rozumiane sprawiedliwe (godziwe) wynagrodzenie za pracę TK wiąże z minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

W piśmiennictwie zgłaszane są zastrzeżenia do przyjętej przez Trybunał argumentacji. A. Sobczyk ocenia rozważania Trybunału jako niepełne ze względu na pominięcie w nich zasady solidarności społecznej, a zwłaszcza aspektu dobra wspólnego, który uzasadnia oderwanie wynagrodzenia od wartości rynkowej pracy. Za mankament uznaje także „posłużenie się argumentacją z art. 2 Konstytucji RP bez rozwinięcia, że chodzi o tzw. sprawiedliwość redystrybutywną, uwzględniającą postulat solidarności (solidaryzmu)”⁴².

Jednak, moim zdaniem, obiekcie wywołuje przede wszystkim utożsamienie przez TK sprawiedliwego, godziwego i minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jak wcześniej zaznaczyłam, sprawiedliwe wynagrodzenie jest konstrukcją szerszą niż wynika to z przytoczonych wywodów TK. W szczególności wykracza poza zapewnienie jednostce minimalnego standardu godnego życia. Problem zdaje się dostrzegać także Trybunał, który stwierdza, że „nie ma jednoznacznego sposobu określenia sprawiedliwego wynagrodzenia. Obok bowiem elementów czysto rynkowych (...) istotną rolę powinny odgrywać m.in. gospodarcza efektywność określonej działalności (pracy), posiadanie wymaganych kompetencji itp. Tytułem przykładu, o wysokości wynagrodzenia decyduje w polskich warunkach także okres dotychczasowego zatrudnienia, lub też zatrudnienia w jednym zakładzie pracy”. Trybunał postuluje także, aby „wysokość wynagrodzenia w zakładzie pracy, prowadzącym działalność obliczoną na osiągnięcie zysku, była w pewnym stopniu proporcjonalna do wielkości tego zysku, a wreszcie, by poziom wynagrodzeń odpowiadał wielkości ogólnego dochodu narodowego”⁴³. Sformułowane przez TK kryteria ustalania sprawiedliwego wynagrodzenia odnoszą się nie tylko do potrzeb pracobiorcy i jego rodziny, ale odwołują się także do ilości i jakości wykonanej pracy, kwalifikacji jednostki i jej stażu pracy, udziału

⁴² A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 44.

⁴³ Punkt 6 uzasadnienia wskazanego wyroku TK.

łu w zysku zakładu pracy oraz ogólnym dochodzie narodowym, a więc do metod wartościowania pracy, a nawet do czynników ekonomicznych. Dlatego trudno uznać za przekonującą konkluzję TK, że sprawiedliwe wynagrodzenie powinno być utożsamiane z wynagrodzeniem godziwym i wynagrodzeniem minimalnym. Dwie ostatnie kategorie koncentrują się bowiem przede wszystkim na dostarczaniu pracobiorcy i jego rodzinie środków utrzymania.

Odnosząc się do koncepcji godziwego wynagrodzenia w prawie polskim należy zauważyć, że jest ona ugruntowana zasadą sprawiedliwości społecznej, o której mowa w art. 2 Konstytucji RP. W piśmiennictwie słusznie zwraca się uwagę na dystrybutywny wymiar zasady sprawiedliwości społecznej⁴⁴. Dla omawianej koncepcji istotne znaczenie ma godność człowieka wyrażona w art. 30 Konstytucji RP, postrzegana jako fundamentalna kategoria prawna, która wyznacza tożsamość państwa i określa tożsamość konstytucyjną⁴⁵. Na płaszczyźnie ustawowej należy wskazać przede wszystkim na art. 13 KP⁴⁶, zgodnie z którym pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę⁴⁷.

A. Sobczyk dostrzega, że godziwe wynagrodzenie za pracę występuje w KP w dwóch znaczeniach. Pierwsze z nich odwołuje się do kategorii godności człowieka w znaczeniu konstytucyjnym i jest realizowane przez wynagrodzenie minimalne. Drugie znaczenie odnosi się do godziwo-

⁴⁴ A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 241 i n.; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 60 i n.

⁴⁵ M. Piechowiak, *Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Aksjologiczne podstawy prawa*, Warszawa 2020, s. 128 i n.

⁴⁶ Ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.

⁴⁷ Na temat godziwego wynagrodzenia za pracę jako zasady prawa pracy zob. Z. Góral, *Podstawowe zasady prawa pracy*, [w:] K. W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I...*, s. 1101 i n.; *tenże* O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2011, s. 167 i n.; G. Goździewicz, *Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 63 i n.; K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, MPPr 2011, Nr 12, s. 4–9; J. Skoczyński, *Prawo do godziwego wynagrodzenia...*, s. 11–14.

ści w ujęciu indywidualnym i dotyczy konkretnej pracy⁴⁸. W tym drugim ujęciu w świetle orzecznictwa chodzi o traktowanie „odpowiednie, słuszne, właściwe, uczciwe, czyli ekwiwalentne do ilości i jakości świadczonej pracy, niezbędnych do jej wykonywania kwalifikacji pracownika, skali odpowiedzialności i obciążeń fizycznych, psychicznych i intelektualnych związanych z jej świadczeniem”⁴⁹. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia wymaga ustalenia jego wysokości z uwzględnieniem kryteriów wskazanych w art. 78 § 1 KP, zaś art. 13 KP stanowi jedynie dyrektywę prawidłowego kształtowania wynagrodzeń. W opracowaniu odwołuję się do pierwszego ze wskazanych znaczeń godziwego wynagrodzenia, które nawiązuje do konstytucyjnej regulacji godności człowieka i jej ochrony. Przyjęta perspektywa koresponduje z motywami leżącymi u podstaw ukształtowania treści art. 13 KP, w których godziwość wynagrodzenia jest łączona przede wszystkim z zapewnieniem pracobiorcy i jego rodzinie odpowiedniego poziomu życia, zaś w mniejszym stopniu z zachowaniem ekonomicznej ekwiwalentności świadczeń⁵⁰.

Na podstawie Konstytucji RP⁵¹ oraz odpowiednich przepisów KP możliwe jest skonstruowanie prawa podmiotowego do godziwego wynagrodzenia⁵². Natomiast wynagrodzenie minimalne jest elementem (częścią składową) godziwego wynagrodzenia⁵³. Prawodawca konstytucyjny ustanowił gwarancję minimalnego wynagrodzenia oraz przekazał ustawodawcy zwykłemu do uregulowania jego wysokość lub sposób

⁴⁸ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom II..., s. 51 i przywołana tam literatura. Podobnie M. Budny, *Problematyka godziwego wynagrodzenia i jego ustalania w świetle literatury i orzecznictwa*, PiZS 2019, Nr 6, s. 24.

⁴⁹ Wyr. SN z 25.8.2010 r., II PK 50/10, Legalis.

⁵⁰ K. Walczak, *Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą* (pkt 5.3.3.: Zasada godziwości), [w:] K. W. Baran (red.), M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *System Prawa Pracy*. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, Warszawa 2021, s. 520; M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007, s. 25 i 86–87.

⁵¹ L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, *Komentarz do art. 65 Konstytucji...*, s. 666–668. Autorzy uznają, że art. 65 ust. 4 Konstytucji RP stosuje się do pracy zarobkowej wykonywanej również poza stosunkiem pracy z wyłączeniem jednak tzw. wolnych zawodów.

⁵² K. Prokop, *Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, Białostockie Studia Prawnicze 2021, Vol. 26, Nr 2, s. 121.

⁵³ Tamże, s. 125.