

**Prof. zw. dr hab. Jerzy Wrątny**

Polska Akademia Nauk

Instytut Nauk Prawnych

e-mail: jerzy\_wratny@poczta.onet.pl

# Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy

Right to fair remuneration as principle of labour law

## Streszczenie

Celem artykułu jest wykładnia treści art. 13 kodeksu pracy zawierającego zasadę pracowniczego prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę. Zdaniem autora na treść tego przepisu składają się: obowiązek państwa ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę, przestrzeganie przez pracodawców ekwiwalentności świadczeń wzajemnych — świadczenia pracy i wynagrodzenia oraz zakaz dyskryminacji w zakresie płac. Aspekty te stanowią przejaw sprawiedliwości rozdzielczej i wymiennej w stosunkach pracy.

## Słowa kluczowe

godziwe wynagrodzenie, sprawiedliwość rozdzielcza, Europejska Karta Społeczna

JEL: K31

## Abstract

In the study the principle of the employee's right to fair remuneration, being regulated in art.13 of Polish Labour Code, has been discussed. According to the opinion of the author there are three duties resulting from the above mentioned principle. These are: obligation of the state to establish the minimum wage, to observe by employers the rule of adequate remuneration to amount and quality of labour as well as the non discrimination principle. The duties are connected with the ethical concepts of distributive and commutative justice.

## Keywords

fair remuneration, distributive justice, commutative justice, European Social Charter

## Wprowadzenie

W piśmiennictwie z zakresu prawa, ekonomii, a także filozofii i etyki wiele uwagi, zwłaszcza po 1989 r., poświęca się zagadnieniu płacy godziwej<sup>1</sup>. Zainteresowanie to, jak sądzę, wynika z jednej strony z przejścia na tory gospodarki kapitalistycznej, w której płaca — w miejsce odgórnej reglamentacji — stała się czułym instrumentem gry rynkowej, z drugiej zaś z konieczności odniesienia się do norm prawa międzynarodowego oraz do postanowień Konstytucji RP definiującej ustrój gospodarczy państwa jako społeczną gospodarkę rynkową (art. 20). Nowe brzmienie nadano też po 1989 r. niektórym przepisom płacowym kodeksu pracy.

W szczególności, w ustalonym od 1996 r. brzmieniu art. 13 k.p. proklamowano prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę, odsyłając w zakresie warunków jego realizacji do przepisów prawa pracy oraz polityki państwa w dziedzinie płac<sup>2</sup>. Wyeksponowano przy tym obowiązek państwa ustalania minimalnego wynagro-

dzenia za pracę. Gdyby poprzestać na sensie leksykalnym pojęcia godziwość wynagrodzenia, mającego wyraźne za-barwienie etyczne<sup>3</sup>, można by je na użytek rozumowań prawniczych potraktować w płaszczyźnie zasad współżycia społecznego. Użycie jednak po raz pierwszy tego terminu w kontekście jurydycznym wymaga ustalenia znaczenia i określenia roli, jaką w systemie prawnym zamierzał mu nadać ustawodawca. Przedmiotem artykułu jest wypowiedzenie w tej kwestii poglądów autora.

## Minimalne wynagrodzenie za pracę

Uwagę interpretatora zwraca przede wszystkim wyeksponowany w art. 13 k.p. obowiązek państwa ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pod tym względem kodeks pracy stanowi powtórzenie konstytucyjnej gwarancji ustalania minimalnego wynagrodzenia — bądź wprost w ustawie, bądź poprzez ustawowe określenie sposobu jego ustalania (por. art. 65 ust. 4)<sup>4</sup>. Nowym, w porównaniu z przepisem konstytucyjnym, elementem regulacji kodek-

sowej jest powiązanie obowiązku ustalania minimalnego wynagrodzenia z pojęciem jego godziwości. W związku z powyższym w najczęściej przyjmowanym znaczeniu wynagrodzenie godziwe interpretowane jest jako synonim mającej przysługiwać wszystkim zatrudnionym (obecnie nie tylko pracownikom) w pełnym wymiarze godzin płacy nie niższej od ustalonej wielkości, czyli od wartości płacy minimalnej. Jest to wprawdzie przejaw godziwości najbardziej uchwytnej, lecz — uprzedzając dalsze uwagi — niewyłączny.

Wynagrodzenie minimalne, co oczywiste, samo przez się nie jest wynagrodzeniem godziwym. Jest nim dopiero wtedy, gdy spełnia określone kryteria, których ani Konstytucja, ani kodeks pracy nie zawierają. Kryteriów tych, zgodnie z domniemaną wolą ustawodawcy i powszechnie akceptowanym w literaturze poglądem, należy poszukiwać w prawie międzynarodowym.

Prawo do godziwego wynagrodzenia zostało uwzględnione w fundamentalnych aktach międzynarodowych o charakterze programowym<sup>5</sup> bądź prawnie wiążącym<sup>6</sup>. Problematyki płacy godziwej dotyczy w sposób mniej lub bardziej bezpośredni szereg dokumentów i konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>7</sup>.

Najpełniejsze unormowanie prawa do godziwego wynagrodzenia na płaszczyźnie międzynarodowej zawiera Europejska Karta Społeczna z 1961 r.<sup>8</sup>. Zgodnie z art. 4 Karty „wszyscy pracownicy mają prawo do godziwego wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia im, jak i ich rodzinom, właściwego poziomu życia”<sup>9</sup>. Przepis ten jest wyrazem koncepcji płacy godziwej w ścisłym znaczeniu tego słowa, nawiązującym do idei płacy życiowej i rodzinnej, a więc do potrzeb pracowników i ich rodzin. Pokrywa się on z odpowiednim postanowieniem Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, zgodnie z którym uzyskiwany przez pracownika zarobek powinien być godziwy i zapewnić zadawalające warunki życia dla samych pracowników i ich rodzin (art. 7a)<sup>10</sup>.

W świetle wykładni art. 4 EKS, dokonywanej przez organy kontrolne Rady Europy, wysokość wynagrodzenia godziwego określa się (przy wszystkich zastrzeżeniach) badając stosunek ustalanego w danym kraju wynagrodzenia minimalnego do wynagrodzenia przeciętnego. Dotyczy to również Polski, gdzie wskaźnik minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalany jest corocznie w wyniku przetargów w Radzie Dialogu Społecznego<sup>11</sup>.

## Minimalne wynagrodzenie jako przejaw sprawiedliwości rozdzielczej

Uznanie wynagrodzenia minimalnego, o ile spełnia ono założone kryteria, za wynagrodzenie godziwe, nie tłumaczy jednak, czym w istocie rzeczy jest w tym przypadku godziwość. W oparciu o intuicję językową można jedynie stwierdzić, że jest ona przedmiotem kwalifikującym dodatnio pod względem moralnym określone desygnaty (stany psychiczne, działania, rozwiązania prawne). Dalsze dociekania są możliwe przy dostrzeżeniu ścisłego związku między godziwością i sprawiedliwością, a właściwie jedną z odmian sprawiedliwości, ponieważ nie jest to pojęcie jednorodne.

W dorobku myśli filozoficznej nad zagadnieniem sprawiedliwości (Arystoteles, św. Tomasz z Akwinu, Ch. Perelman, J. Rawls) wyróżnia się jej rodzaj zwany **sprawiedliwością rozdzielczą** (dystrybutywną). Według Stagiryty sprawiedliwość rozdzielcza odnosi się „do rozdziału społecznych ciężarów i dóbr” (Arystoteles, 2012, s. 172–173). Instytucję wynagrodzenia minimalnego ustalanego przez państwo bądź na drodze porozumienia partnerów społecznych należy uważać za nawiązanie do tego rodzaju sprawiedliwości. Tzw. kategorią istotną w tym przypadku są osoby najmniej zarabiające, które przy zastosowaniu mechanizmów rynkowych bądź zasady ścisłej równowartości świadczeń wzajemnych nie byłyby w stanie zaspokoić potrzeb własnych i swych rodzin. Pojęcie godziwości wynagrodzenia pokrywa się więc treściowo z pojęciem sprawiedliwości dystrybutywnej, odniesionej do polityki kształtowania płac minimalnych. Intuicja językowa ujawnia jednak, jak sędzę, temperaturę emocjonalną pojęcia godziwości. W tym można dopatrywać się różnicy między godziwością a sprawiedliwością, która jest pojęciem bardziej statycznym, wzięwszy pod uwagę najogólniejszą jej definicję odmierzania każdemu, co mu się należy. Godziwość natomiast jawi się jako pojęcie emfaticzne. W swej warstwie emocjonalnej nie tyle tłumaczy, czym jest w danym przypadku sprawiedliwość, ile przynagla do jej urzeczywistnienia w danych okolicznościach czasu i miejsca. Pod tym względem godziwość przybliża się do koncepcji **sprawiedliwości społecznej**. Postulatem sprawiedliwości społecznej w zakresie ustalania wysokości płac minimalnych jest dążenie do ograniczenia nierówności dochodowych członków społeczeństwa oraz zapewnienia wszystkim obywatelom warunków zaspokojenia podstawowych potrzeb umożliwiających godną egzystencję (por. Nowak, 2007, s. 14–15).

Odnosząc się do koncepcji sprawiedliwości rozdzielczej, wskazanie na potrzeby tzw. biednych pracujących, których sytuacji dotyczy polityka dystrybucji płac, stanowi konkretną materialną przesłankę sprawiedliwości, wynikającą z wyboru określonej wartości determinującej tę politykę<sup>12</sup>.

Koncepcję płacy w duchu sprawiedliwości społecznej szeroko przedstawił i pogłębił w swym nauczaniu św. Jan Paweł II, projektując zarazem określoną hierarchię wartości wynikających z różnych koncepcji sprawiedliwości<sup>13</sup>.

Nie wiadomo do końca, czym kierował się ustawodawca kodeksowy mówiąc o prawie do **godziwego** wynagrodzenia. Prawdopodobnie uznał to za najwłaściwsze tłumaczenie art. 4 EKS, w którym występują określenia: angielskie — „*right to a fair remuneration*” czy francuskie — „*droit a une rémunération équitable*”. W każdym razie, nawet jeżeli przyjmniemy, że jest to po prostu konwencja językowa, to nie sposób nie zauważyć, że termin „godziwość wynagrodzenia” zyskał, w ślad za redakcją art. 13 k.p., w najwyższym stopniu prawo obywatelstwa we współczesnym piśmiennictwie polskim<sup>14</sup>.

Dodajmy w zakończeniu tego punktu, że wpływanie na system wynagrodzeń przez nawiązywanie do sytuacji życiowej i rodzinnej stanowi jedynie podyktowaną postulatami sprawiedliwości rozdzielczej korektę w dolnych

przedziałach płac. Ingerencja ta nie może wykraczać poza niezbędne ramy (zasada pomocniczości). W grupach pracowników lepiej uposażonych postulaty te są realizowane niejako samoczynnie przez płacę spełniającą warunki ekwiwalentności do wkładu pracy.

## Problem wynagrodzenia „maksymalnego”

W tym miejscu zasygnalizujemy, że wzorzec godziwego wynagrodzenia bywa czasem w pewnym wybiórczym zakresie odnoszony także do wynagrodzeń najwyższych lub wygórowanych. Np. w Polsce pułap ten jest częściowo ograniczany na drodze ustawowej bądź poprzez interwencję sądów uznających w szczególnych przypadkach wysokość takich świadczeń za niezgodną z zasadami współżycia społecznego. Uzasadnieniem ograniczenia swobody w dziedzinie ustalania świadczeń (wynagrodzeń, odpaw, odszkodowań) osób wysoko uposażonych jest reguła przyzwoitości w czerpaniu ze środków publicznych, a wyjątkowo także ze środków podmiotów prywatnych, gdy wskutek spłotu okoliczności mogłoby to naruszać uzasadnione interesy pracodawcy lub osób trzecich. Podłoże ustanawiania tego rodzaju ograniczeń jest więc diametralnie różne niż w przypadku wynagrodzeń najniższych. Tak rozumiana „płaca maksymalna” nie stanowi symetrycznego odpowiednika instytucji wynagrodzenia minimalnego na przeciwnym biegunie rozpiętości płacowych. Obniżanie *ad casu* wysokości umówionych wynagrodzeń, które w przekonaniu sądów uchodzą za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, nie mieści się w dyspozycji art. 13 k.p., pełniącego funkcję ochronną względem wynagrodzenia pracownika, nie zaś funkcję ochrony pracodawcy bądź osób trzecich. Redukowanie wygórowanego wynagrodzenia może być wprawdzie w rzadkich, wyjątkowych przypadkach aksjologicznie uzasadnione, ale nie powinno następować przez odwoływanie się do kryteriów godziwości. Przekonywające stanowisko zajął w tej sprawie Sąd Najwyższy odnosząc się do polityki płac w niepublicznej spółce prawa handlowego. Stwierdził on mianowicie, że „art. 13 k.p. nie reglamentuje wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika”<sup>15</sup>.

## Inne przejawy godziwego wynagrodzenia w świetle art. 13 k.p.

Ustalanie w odpowiedniej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi w świetle art. 13 k.p. wprawdzie szczególnie i namacalny przejaw godziwości wynagrodzenia, ale wzięwszy pod uwagę wykładnię językową nie jest to, jak sygnalizowaliśmy, przejaw jedyny. Z brzmienia przepisu odczytać bowiem można zamiar ustawodawcy szerszego zdefiniowania godziwości wynagrodzenia. Pod tym względem zasada z art. 13 k.p. jest jednak skrajnie nieokreślona, w następstwie czego powstaje niepewność

co do znaczenia i zakresu stosowania poddanego tu wykładni przepisu. W kwestii bowiem realizacji prawa do godziwego wynagrodzenia ustawodawca odesłał do przepisów prawa pracy *en bloc*, a ponadto jeszcze do polityki państwa w dziedzinie płac. O ile w przypadku ustalania minimalnego wynagrodzenia dysponujemy niezbędnym oprzyrządowaniem prawnym, o tyle inne, mogące wchodzić w rachubę aspekty godziwości nie dadzą się odkodować w sposób niebudzący wątpliwości.

Przy wykładni skrajnie rozszerzającej zasada z art. 13 k.p., będąc normą całkowicie blankietową, jawi się jako metanorma będąca syntezą niemal wszystkich przepisów prawa pracy służących wprost lub pośrednio ochronie wynagrodzeń. Odniesienie się z kolei do polityki państwa w dziedzinie płac oznacza ponadstandardowe wzmocnienie programowego charakteru rozważanego pojęcia, co pozostaje w sferze jeszcze dalej posuniętej nieokreśloności. Nie oznacza to, że przy tłumaczeniu prawnego pojęcia godziwości wynagrodzenia za pracę należy ulec bezrefleksyjnej dowolności<sup>16</sup>.

*Prima facie* narzucającym się sposobem interpretacji art. 13 k.p. zgodnie z domniemaną wolą ustawodawcy jest powtórne odwołanie się do Europejskiej Karty Społecznej. Poza omówionym wyżej jej art. 4 ust. 1, w szczególności części Karty wskazano cztery inne dotyczące wynagrodzeń zobowiązania państw-sygnatariuszy. Dotyczą one zapewnienia zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (ust. 2), przeciwdziałania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć (zasada jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za pracę o jednakowej wartości — ust. 3), „rozsądnego” okresu wypowiedzenia w razie rozwiązania stosunku pracy (ust. 4), zakazu pozaustawowych potrąceń z wynagrodzenia za pracę (ust. 5). Na tej podstawie można zatem utrzymywać, że godziwość wynagrodzeń zostanie zapewniona, jeżeli państwa będące sygnatariuszami Karty spełnią co najmniej również, poza kluczowym ustępem 1, postanowienia zawarte w ustępach 2–5 art. 4 EKS (zwiększone wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, co jest instrumentem płacowym chroniącym pracowników przed eksploatacją sił i zawłaszczaniem ich czasu wolnego, zakaz dyskryminacji płacowej służący polityce równouprawnienia w życiu zawodowym, gwarantowany okres wypowiedzenia umowy o pracę zapobiegający nagłemu wygaszeniu źródła dochodu pracownika i jego rodziny, zakaz pozaustawowych potrąceń z wynagrodzenia chroniący integralność zarobku przed niedozwolonymi działaniami pracodawcy)<sup>17</sup>.

Wszystkie te postanowienia dotyczące stosowania urządzeń ochronnych w zakresie różnych aspektów systemów płacowych mają niepodważalne uzasadnienie. Powstaje jednak wrażenie przypadkowości, nieuporządkowania oraz wybiórczości. Przykładowo, nakaz stosowania podwyższonych stawek za pracę w nadgodzinach, będący raczej rozwiązaniem kojarzącym się z regulacją czasu pracy, jest niewspółmierny do wymogu zapewnienia na odpowiednim poziomie płacy życiowej i rodzinnej, czemu służy instytucja wynagrodzenia minimalnego. Natomiast istotne miejsce w tym zestawieniu zajmuje reguła jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za pracę o jed-

nakowej wartości, będąca od lat ugruntowanym postulatem instancji międzynarodowych. Do tematu tego wrócimy w dalszej części artykułu.

## Ekwiwalentność wynagrodzenia jako cecha wynagrodzenia godziwego

Przy wykładni przytoczonych postanowień EKS zwraca uwagę pominięcie nakazu zapewnienia, aby świadczenie na rzecz pracownika pozostawało w odpowiedniej proporcji do jego nakładu pracy, lub szerzej — do korzyści, jakie pracodawca odnosi z zatrudnienia pracownika. Sprawia to wrażenie, jak gdyby autorzy Karty chcieli tę kwestię wyłączyć spod pojęcia godziwości wynagrodzenia. Chodzi o synalagmatyczną właściwość wynagrodzenia za pracę, którą określa się jako cechę wzajemności (*facio ut des*) i ekwiwalentności, zwaną również zasadą kauzalną<sup>18</sup>. O ekwiwalentności<sup>19</sup> wynagrodzenia mowa jest obecnie w art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy (ocena pracy), kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu decydującym o przydatności pracownika (ocena pracownika) oraz powinno uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy (ocena świadczenia pracy). Postulaty te stanowią wytyczną budowy systemów płac przede wszystkim w układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania, wpływając pośrednio na wysokość wynagrodzeń w umowach o pracę. Przybliżeniu w danej sytuacji wysokości wynagrodzenia do obiektywnego wzorca płacy ekwiwalentnej względem nakładu pracy służą sposoby postępowania w zakresie pomiaru pracy. Metodą, która pozwala na porównywanie ze sobą różnych rodzajów pracy (stanowisk) w ramach danego zakładu pracy w celu zobiektywizowania wzorca ekwiwalentności, jest wartościowanie pracy. Stanowi ono pożyteczny instrument zapewniający słuszność i racjonalność decyzji płacowych<sup>20</sup>. Może też być ważkim, bo obiektywnie uzasadnionym, argumentem w sporach spowodowanych podniesieniem zarzutu nierównego traktowania pracowników pod względem płacowym.

Nie podzielam poglądów tych autorów, według których przesłanki z art. 78 § 1 k.p. odpowiadają rynkowym kryteriom opłacania pracy<sup>21</sup>. Płaca rynkowa to płaca, której wysokość wyznacza pozycja przetargowa stron, ta zaś zależy przede wszystkim od popytu i podaży na „siłę roboczą” w zakresie pracy danego rodzaju, o który strony się umawiają. Do głosu dochodzi wówczas zasada swobody umów<sup>22</sup>. Natomiast kryteria powołane w art. 78 § 1 k.p. w sposób oczywisty zaprzeczają tak rozumianej swobodzie. Są racjami aksjologicznymi mającymi w założeniu ograniczać wolność pracodawcy (przedsiębiorcy) kształtowania wynagrodzeń na zasadach rynkowych.

Płaca ekwiwalentna jest zatem płacą sprawiedliwą, chociaż w innym rozumieniu niż płaca będąca efektem zastosowania sprawiedliwości rozdzielczej. Podstawą etyczną jest w tym przypadku koncepcja sprawiedliwości **wymiennej** (komutatywnej), o której Arystoteles pisał,

że — w odróżnieniu od sprawiedliwości rozdzielczej „ma funkcję wyrównującą w rodzących zobowiązania stosunkach między ludźmi” (Arystoteles, 2012, s. 172–173)<sup>23</sup>.

W tradycji filozoficznej uważana jest ona za podstawowy miernik sprawiedliwej zapłaty za wykonaną pracę (*pretium iustum*). I tak według św. Tomasza płaca podlega w pierwszym rzędzie normom sprawiedliwości zamiennej (*iustitia commutativa*), a sprawiedliwość ta domaga się wzajemnej równowagi. Przy wymianie świadczeń należy więc oddać drugiemu odpowiednik wartości jego świadczenia (św. Tomasz, 1970)<sup>24</sup>. Zasada ta, jak podkreślają komentatorzy, „wynika z przesłanek personalizmu, a więc z równej godności osobowej i równości podstawowych uprawnień obu partnerów. Odejście od zasady równości oznacza przeto wyzysk jednego partnera przez drugiego, a więc stosowanie jakiejś formy przymusu” (Majka, 1986, s. 128). Uznanie, że przez ekwiwalentną wymianę świadczeń wyraża się godność partnerów, a więc w szczególności godność pracownika oczekującego zapłaty odpowiedniej do wartości jego pracy, nie pozwala na wyłączenie cechy ekwiwalentności wynagrodzenia spod pojęcia płacy godziwej, o ile pojęcie to miało by odzwierciedlać podstawowe postulaty etyczne wynikające z idei płacy sprawiedliwej.

Brak możliwości odniesienia się przy wykładni art. 13 k.p. do norm prawa międzynarodowego, a w szczególności do Europejskiej Karty Społecznej, nietrudno wytłumaczyć okolicznością, że celem tych norm jest nawoływanie do realizacji uznanych przez społeczność międzynarodową programów polityki społecznej. Do takich programów należy zapewnienie wszystkim pracującym niezbędnych środków egzystencji. Natomiast równowaga świadczeń wzajemnych: pracy i wynagrodzenia stanowi immanentny wymóg prawidłowego, zgodnego z pryncypiami etycznymi, funkcjonowania stosunków pracy, co nie musi być obwieszane w programach społecznych i zbiorach praw człowieka.

Podsumowując, cechę ekwiwalentności wynagrodzenia należy, moim zdaniem, uznać za przejaw prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę objętego zakresem art. 13 k.p., zaś przepis art. 78 § 1 k.p. stanowiłby przy takim założeniu konkretyzację zasady prawa pracy zawartej już *implicitie* w art. 13 k.p.

## Nakaz równego traktowania w zakresie płac

Dotychczasowe rozważania były skupione na problemach aksjologicznych wynagrodzenia należnego indywidualnemu pracownikowi bez uwzględniania kontekstu społecznego, czyli bez wzięcia pod uwagę okoliczności, że pracownik świadczy pracę wspólnie z innymi. Stwierdziliśmy dotychczas, że wynagrodzenie za pracę, kojarzone z pojęciem płacy godziwej, powinno w szczególności uwzględniać dwa postulaty etyczne, a mianowicie zaspokojenie potrzeb (przynajmniej na poziomie podstawowym) pracownika i jego rodziny oraz odpowiadać (przynajmniej w przybliżeniu) zasadzie równowartości świadczeń wza-

jemnych. Szczególnym aspektem płacy sprawiedliwej jest wszakże również postulat niedyskryminacji i równego traktowania, co stawia problem sprawiedliwości w sferze relacji ponadjednostkowych. Mamy w tym przypadku do czynienia z zastosowaniem reguły, w myśl której wszystkie osoby posiadające określoną (relevantną) cechę, a więc należące do tej samej kategorii istotnej, powinny być traktowane jednakowo.

Jest to szczególna odmiana sprawiedliwości wyrównawczej (ekwiwalentności świadczeń), ponieważ rzetelny pomiar wkładu pracy wyklucza stosowanie niezwiązanych z pracą pozamerytorycznych kryteriów będących powodem różnicowania wysokości wynagrodzeń.

Intuicja i introspekcja podpowiadają, że taki nakaz jednakowego traktowania szczególnie wyraźnie wiąże się z odczuwaniem przez człowieka, że jest on przez innych traktowany sprawiedliwie. W nawiązaniu do definicji sprawiedliwości i sposobu jej przeżywania można stwierdzić, że jest to postulat etyczny powszechnie uznawany za oczywisty<sup>25</sup>.

Postulat ten wchodzi zatem również w zakres art. 13 k.p. jako jeden z wyznaczników płacy godziwej. Koreponduje on z art. 18<sup>3c</sup> k.p. zapewniającym pracownikom prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). W odróżnieniu od Europejskiej Karty Społecznej

(art. 4 ust. 2) przepis ten dotyczy wszelkich potencjalnych przesłanek nierównego traktowania, a nie tylko płci pracownika.

## Zakończenie

Jak już wielokrotnie wspominałem, art. 13 k.p. jest normą programową o nieokreślonej, w świetle wykładni językowej, treści. Można z niej wyprowadzić najogólniej pojętą wytyczną, zgodnie z którą państwo przy stosowaniu i stanowieniu prawa powinno kierować się przede wszystkim przesłankami ochrony wynagrodzeń pracowniczych, biorąc zwłaszcza pod uwagę podstawowe wymogi sprawiedliwości. Pojęcie godziwości z art. 13 k.p. nie jest natomiast samo przez się przydatne w zakresie dochodzenia roszczeń<sup>26</sup>. Postulaty etyczne, jakie składają się na treść tego pojęcia, mogą być natomiast tworzywem roszczeń w świetle przepisów szczegółowych prawa pracy powiązanych systemowo z art. 13 k.p. Ten wątek wykracza jednak poza ramy niniejszego artykułu. Autorowi chodziło jedynie o uściślenie pojęcia godziwości wynagrodzenia na użytek języka prawniczego. Ma to, moim zdaniem, sens porządkujący, co nie pozostaje bez wpływu na wykładnię prawa zgodnie z temperaturą emocjonalną tego pojęcia i kanonami sprawiedliwości.

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> Problematykę godziwości wynagrodzenia za pracę poruszało wielu autorów. Na gruncie prawa pracy najlepiej przedstawiła ją M. Nowak (2007).

<sup>2</sup> Według poprzedniej wersji tego przepisu pracownikom przysługiwało wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi, ilości i jakości wykonywanej pracy. Zasada ta, związana z cechą ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę, została częściowo uwzględniona w art. 78 § 1 k.p.

<sup>3</sup> Słownikowymi synonimami przymiotnika „godziwy” są określenia: odpowiedni, stosowny, właściwy, uczciwy, rzetelny, zob. Markowski, 1999, s. 250–251.

<sup>4</sup> W świetle art. 10 § 2 k.p. obowiązek ten stanowi również składnik prawa do pracy (czy raczej substytutu tego prawa).

<sup>5</sup> Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ z 10 grudnia 1948 r. (art. 23 ust. 2). Tekst Deklaracji — zob. Gronowska, Jasudowicz i Mik, 1993.

<sup>6</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 16 grudnia 1966 r. (DzU z 1977 r. nr 38, poz. 169); dalej: Pakt Praw Gospodarczych, art. 17 lit. a.

<sup>7</sup> Por. w szczególności Konstytucję MOP, Deklarację Filadelfijską z 1944 r. oraz konwencje nr 26 z 1928 r., 99 z 1951 r. i 131 z 1970 r. wraz z towarzyszącymi konwencjom zaleceniami.

<sup>8</sup> Dokument Rady Europy z 18 października 1961 r., będący regionalnym odpowiednikiem Paktu Praw Gospodarczych, którym Polska związała się selektywnie w akcie ratyfikacji (DzU z 1999 r. nr 8, poz. 67 ze zm., dalej: EKS). Europejska Karta Społeczna ma być stopniowo zastępowana przez Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną z 3 maja 1996 r. (dalej: ZEKS); dotychczas przez Polskę nieratyfikowaną. W ZEKS treść cytowanego art. 4 EKS powtórzono w niezmienionej postaci. Oba dokumenty zob. Henczel i Maciejewska, 1997. Na płaszczyźnie Unii Europejskiej obowiązek godziwego wynagrodzenia uwzględniono we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r.

<sup>9</sup> W wersji angielskiej „All workers have the right to a fair remuneration sufficient for a decent standard of living for themselves and their families”.

<sup>10</sup> W prawie międzynarodowym por. w szczególności konwencję nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1970 r. dotyczącą ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się (nieratyfikowana przez Polskę) oraz uzupełniające konwencję zalecenie nr 135 — oba dokumenty zob. MPIPS, 1996. Według ustępu 1 zalecenia nr 135 „Ustalanie płac minimalnych powinno stanowić jeden z elementów polityki mającej na celu przezwyciężenie ubóstwa oraz zaspokojenie potrzeb wszystkich pracowników i ich rodzin”.

<sup>11</sup> Ustawa z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (DzU z 2018 r., poz. 2232). Ciągłe niewystarczająca według kryteriów międzynarodowych wartość minimalnego wynagrodzenia w Polsce jest przyczyną niezwiązania się przez nasz kraj postanowieniem art. 4 ust. 1 EKS.

<sup>12</sup> Nawiązuję w tym miejscu do poglądów Ch. Perelmana, który w obrębie sprawiedliwości rozdzielczej rozróżniał sprawiedliwość formalną (abstrakcyjną), czyli nakaz równego traktowania osób należących do określonej kategorii istotnej, oraz sprawiedliwość konkretną, polegającą na wyborze wartości uznanej za cechę relevantną, co zależy od przyjmowanej aksjologii (Perelman, 1959, s. 37 i 77).

- <sup>13</sup> Jak pisze w *Centesimus Annus*, „ważniejsze niż logika wymiany równowartości i niż różne formy sprawiedliwości, które się z tym wiążą, jest to, co należy się człowiekowi ze względu na jego wzniosłą godność” (Jan Paweł II, 2006).
- <sup>14</sup> Jednakże w oficjalnym tekście EKS w języku polskim zwrot „*right to a fair remuneration*” tłumaczony jest jako prawo do **sprawiedliwego** wynagrodzenia, co w świetle naszych rozważań wydaje się niefortunne.
- <sup>15</sup> Wyrok Sadu Najwyższego z 30 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849. W późniejszym orzecznictwie jednak SN często odstępował od tej reguły. Krytyczny przegląd stanowisk, w szczególności dotyczących uznawania za niegodziwe wynagrodzeń wygórowanych, zob. Budny, 2019.
- <sup>16</sup> W jednym z orzeczeń wynagrodzenie godziwe scharakteryzowano jako wynagrodzenie „należne”, „właściwe”, „odpowiednie”, „rzetelne”, „uczciwe”, „sprawiedliwe”. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 25 września 2012 r., III AUa 398/12, LEX nr 1223252. Jest to jednak wyjaśnienie pozorne, czysto leksykalne, polegające na mnożeniu synonimów.
- <sup>17</sup> Realizacja postanowień zawartych w art. 4 EKS w ustępach 2, 4 i 5 nie stwarza problemów w obowiązującym w Polsce stanie prawnym.
- <sup>18</sup> Por. m.in. Majka, 1982, s. 162 i n.; Wratny, 1995, s. 133–141. Chociaż pojęcie zasady kausalnej formułowane jest na gruncie filozofii społecznej, dopatrywać się w nim można odniesienia do cywilnoprawnego pojęcia kauzy czynności prawnej. Celem przysporzenia na rzecz pracownika jest uzyskanie wzajemnego przysporzenia na rzecz pracodawcy (*causa acquirendi vel obligandi*). Natomiast wypłata każdorazowej transzy wynagrodzenia za pracę świadczoną w określonym przedziale czasu (np. za przepracowany miesiąc) służy zwolnieniu się przez przysparzającego pracodawcę z długu będącego wierzytelnością pracowniczą (*causa solvendi*). Innymi słowy, kausalność określa charakter prawny i sposób funkcjonowania stosunku pracy. W sprawie kwalifikacji przyczyn czynności prawnych por. Grzybowski, 1974, s. 496–504.
- <sup>19</sup> Nie jest to ekwiwalentność w sensie ścisłej ekonomicznej równowartości świadczeń wzajemnych. Toteż bywa ona niekiedy określana jako odpowiedniość świadczeń bądź ich ekwiwalentność w sensie prawnym. Por. Wagner, 1996, s. 2.
- <sup>20</sup> Za upowszechnieniem wartościowania pracy opowiadał się w szczególności K. Walczak (2014). Zdaniem T. Liszcza niewdrożenie powszechnego systemu wartościowania pracy stanowi główną przyczynę braku w naszym kraju sprawiedliwego systemu płac (Liszczyński, 2018, s. 87).
- <sup>21</sup> Por. Hajn, 2016, s. 188; podobnie L. Florek, 2009, s. 108. Z poglądem Z. Hajna, odmawiającym odnoszenia pojęcia godziwości wynagrodzenia do kryteriów ekwiwalentności, o których mowa w art. 78 § 1 k.p., przekonywająco polemizował G. Goździewicz (2016, s. 72).
- <sup>22</sup> Zwana na gruncie prawa pracy zasadą autonomii woli stron (por. art. 11 i 19 k.p.). Ma ona również konotacje etyczne związane z autoteliczną wartością, jaką jest umowa, o ile nie jest to umowa czysto adhezyjna.
- <sup>23</sup> Podobnie uważał św. Tomasz (1970, s. 72), według którego „sprawiedliwość rozdzielcza i wymienna różnią się ... samą naturą należności”.
- <sup>24</sup> *Suma Teologiczna*, tom 18, kwestia 58. Streszczenie poglądów Akwinaty w tym zakresie przytaczam za: Strzeszewski, 1978, s. 188.
- <sup>25</sup> Jak pisze W. Sadurski (1978, s. 64), określenie „równość” w odróżnieniu od określeń „sprawiedliwość” czy „słuszość”, „spełnia doskonale zarówno wymogi angażowania emocjonalnego, jak i pewnej rzeczowości”. W literaturze prawa pracy o równości w stosunkach pracy zob. m.in. Skoczyński, 1999; Wagner, 2002.
- <sup>26</sup> Zgodnie z tezą wielokrotnie powtarzaną w orzecznictwie „z prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego”, por. przykładowo wyrok SN z 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEX nr 1044007.

## Bibliografia/References

- Arystoteles. (2012). *Etyka nikomachejska*. Przeł. D. Gromska. Warszawa.
- Budny, M. (2019). Problematyka godziwego wynagrodzenia i jego ustalenia w świetle literatury i orzecznictwa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Florek, L. (2009). Ustalanie wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej. W: W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*. Warszawa.
- Goździewicz, G. (2009). Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę. W: W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*. Warszawa.
- Gronowska, B., Jasudowicz, T. i Mika, C. (opr.). (1993). *Prawa człowieka. Dokumenty międzynarodowe*. Toruń.
- Grzybowski, S. (1974). *System prawa cywilnego. Część ogólna*. Wrocław.
- Hajn, Z. (2016). Konkurencja między przedsiębiorcami a prawo pracy. W: M. Latos-Milkowska i Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*. Warszawa.
- Henczel, R. i Maciejewska, J. (1997). *Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej*. Warszawa.
- Jan Paweł II. (2006). Encyklika *Centesimus annus*. W setną rocznicę encykliki *Rerum novarum*. W: *Dzieła zebrane Jana Pawła II* (I). Kraków.
- Liszczyński, T. (2018). *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*. Lublin.
- Majka, J. (1986). *Katolicka nauka społeczna*. Rzym.
- Majka, Z. (1982). *Etyka życia gospodarczego*. Wrocław.
- Markowski, A. (red.). (1999). *Nowy słownik poprawnej polszczyzny* (s. 250–251). Warszawa.
- MPiPS. (1996). *Konwencje i zlecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994* (II). Warszawa.
- Nowak, M. (2007). *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*. Łódź.
- Perelman, Ch. (1959). *O sprawiedliwości*. Warszawa.
- Sadurski, W. (1978). Równość wobec prawa. *Państwo i Prawo*, (8–9).
- Skoczyński, J. (1999). Zasada równego traktowania pracowników. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (7–8).

Strzeszewski, Cz. (1978). *Praca ludzka. Zagadnienie społeczno-moralne*. Lublin.

Św. Tomasz (1970). *Suma Teologiczna. Tom 18. Sprawiedliwość*. Przeł. o. T. W. Bednarski. O.P. Londyn.

Wagner, B. (1996). Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).

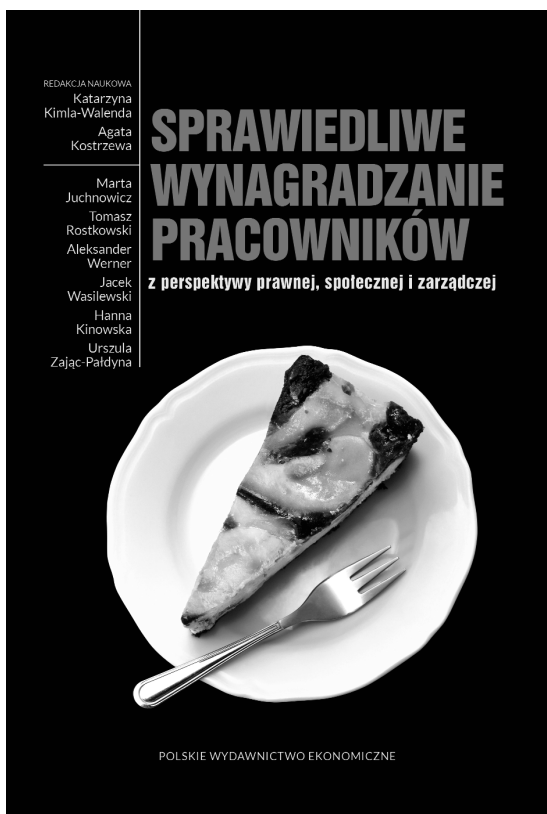
Wagner, B. (2002). Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3).

Walczak, K. (2014). Wartościowanie stanowisk pracy prawnym obowiązkiem pracodawcy? *Monitor Prawniczy*, (9).

Wrątny, J. (1995). Koncepcja płacy sprawiedliwej a niektóre aktualne problemy prawa pracy i polityki płac w Polsce. *Ethos*, (4).

**Prof. zw. dr hab. Jerzy Wrątny**, profesor nauk prawnych. Zatrudniony był m.in. w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II, w Uniwersytecie Rzeszowskim, w Wyższej Szkole Handlu i Prawa im. Łazarskiego oraz w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Obecnie związany z Instytutem Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. W latach 2002–2006 wchodził w skład Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Autor wielu prac naukowych z dziedziny prawa pracy i etyki, w tym z dziedziny katolickiej nauki społecznej. Specjalizuje się w dziedzinie zbiorowego prawa pracy oraz europejskiego prawa pracy. Autor komentarzy do kodeksu pracy. Promotor kilkunastu prac doktorskich. Autor tomików poezji.

**Prof. zw. dr hab. Jerzy Wrątny**, specialist of labour law. He was employed i.a. in the Catholic University John Paul II in Lublin, the University in Rzeszów, University Łazarski and the Institute of Labour and Social Problems. Recently engaged in the Institute of Legal Sciences in Polish Academy of Sciences. Member of the Labour Law Codification Committee in 2002–2006. The author of many monographs and studies in labour law and ethics, including Catholic Social Teaching. His specialization is collective law as well as European labour law. Author of comments of labour code. Tutor of several doctor dissertations. Author of poetry collections.



*Warto przeczytać!*

Rynek pracy podlega zmianom, a analiza zagadnień związanych z kapitałem ludzkim nabiera coraz większego znaczenia. Z tego powodu wzrasta zainteresowanie analizą sprawiedliwego wynagradzania z perspektywy zarówno pracowników, jak i zarządzających organizacją. Złożoność tego problemu wymaga jednak przeprowadzenia analizy z kilku perspektyw: jakościowych cech wynagrodzenia za pracę, skuteczności systemu wynagrodzeń w organizacji oraz percepcji indywidualnego pracownika.

Książka „Sprawiedliwe wynagradzanie pracowników z perspektywy prawnej, społecznej i zarządczej” to jedna z pierwszych tak interdyscyplinarnych publikacji omawiających sprawiedliwość wynagradzania w różnych aspektach: z perspektywy zarówno zarządzania kapitałem ludzkim, prawa, polityki społecznej, jak i dyskursu medialnego. Jej celem jest eksploracja teoretyczna i empiryczna istoty sprawiedliwości wynagradzania oraz sprawiedliwości opodatkowania z uwzględnieniem szerokiej perspektywy badawczej. Monografia zawiera także ocenę różnych aspektów sprawiedliwego wynagradzania na podstawie opinii pracowników znajdujących się

na różnych szczeblach kariery. Dzięki tak szerokiemu podejściu do problemu badawczego publikacja może stać się pozycją obowiązkową zarówno dla praktyków, jak i teoretyków prawa, zarządzania, polityki społecznej czy komunikacji wewnętrznej w firmach. W pracy poruszone zostały także aspekty związane z budowaniem sprawiedliwego systemu opodatkowania, w tym opodatkowania dochodów z wykonywanej pracy.

Księgarnia internetowa: [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)