

Received: 21.07.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 167-183
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2413
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Katarzyna Bomba*
Nr ORCID: 0000-0003-2362-3246

CHARAKTER PRAWNY MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ¹

LEGAL NATURE OF THE MINIMUM WAGE

Streszczenie: Przedmiotem artykułu jest analiza charakteru prawnego minimalnego wynagrodzenia za pracę w świetle unormowań międzynarodowych, europejskich oraz polskich. Autorka odwołuje się do regulacji prawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy i Rady Europy, a także do prawa unijnego, w tym dyrektywy nr 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Odnosi się także do Konstytucji RP oraz przepisów rangi ustawowej. Na tym tle charakteryzuje istotę minimalnego wynagrodzenia za pracę i określa jego relację do wynagrodzenia sprawiedliwego i wynagrodzenia godziwego. Rozważa także cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę, ze szczególnym uwzględnieniem wzajemności oraz ekwiwalentności minimalnego wynagrodzenia i pracy.

Słowa kluczowe: minimalne wynagrodzenie za pracę, godziwe wynagrodzenie za pracę, sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę, cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę, dyrektywa UE nr 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych

Summary: The article is devoted to the analysis of the legal nature of the minimum wage in the light of international, European and Polish regulations. Author refers to the legal acts of the United Nations, the International Labour Organization and the Council of Europe, as well as to EU law, including the directive No. 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union. She also refers to the Constitution of the Republic of Poland and statutory provisions. Against this background, she characterizes the essence of the minimum wage and determines its relation to fair wage and decent wage. She considers the features of the minimum wage, with particular attention to mutuality and equivalence of work and minimum wage.

* dr; Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: katarzyna.bomba@uwm.edu.pl

¹ Artykuł jest wynikiem realizacji projektu badawczego nr 2017/26/D/HS5/01050, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

Keywords: minimum wage, fair wage, decent wage, features of minimum wage, EU Directive No. 2022/2041 on adequate minimum wages

UWAGI WPROWADZAJĄCE

Współczesne standardy pracy zarobkowej opierają się na założeniu, zgodnie z którym człowiek ma przyrodzoną godność i dlatego nie powinien być traktowany jako czynnik produkcji. Idea ta została wyrażona w aktach prawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych. Wynika również z preambuły Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, w myśl której jednym z warunków sprawiedliwego ładu społeczno-gospodarczego jest zapewnienie wynagrodzenia umożliwiającego godne utrzymanie². Założenie o nietowarowym charakterze pracy ludzkiej wpłynęło na warunki jej wykonywania ustalone w odpowiednich aktach prawnych na poziomie międzynarodowym, europejskim oraz krajowym. Spotkało się również z szerokim odzewem w literaturze prawa pracy, sytuując poszanowanie godności człowieka pracującego w centrum jej zainteresowań³. Idea społecznej wartości pracy ludzkiej i jej nietowarowego charakteru znalazła wyraz w koncepcji minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli prawnie gwarantowanego minimalnego dochodu z tytułu wykonania pracy w zatrudnieniu, który nie może być obniżony mocą porozumienia indywidualnego ani zbiorowego.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest prawna charakterystyka minimalnego wynagrodzenia za pracę w świetle prawa międzynarodowego, prawa europejskiego oraz prawa polskiego. Na tym tle rozważam istotę minimalnego wynagrodzenia za pracę i określám jego relację do wynagrodzenia sprawiedliwego i wynagrodzenia godziwego. Rozważam także cechy minimalnego wynagrodzenia za pracę, ze szczególnym uwzględnieniem wzajemności minimalnego wynagrodzenia i pracy oraz ich ekwiwalentności.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ NA GRUNCIE PRAWA MIĘDZYNARODOWEGO

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ⁴ odnosi się do koncepcji minimalnego wynagrodzenia za pracę na dużym stopniu ogólności. Z preambuły Deklaracji wynika, że uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezwykłych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedli-

² Konstytucja MOP z 9.10.1946 r. (Dz.U. z 1948 r. nr 43, poz. 308, ze zm.).

³ Por. A. Supiot, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, Collège de France, Paris 2019, s. 11 i n.; A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna*, Kraków 2018, s. 64-68; T. Liszcz, *Praca nie jest towarem*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia” 2015, Vol. LXII, nr 2, s. 115 i n.

⁴ 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.

wości i pokoju na świecie. Natomiast art. 23 ust. 3 Deklaracji stanowi, że każdy pracujący ma prawo do słusznej i zadowalającej płacy, zapewniającej jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej. W literaturze uznaje się, że prawo do pracy zapewniającej odpowiednie środki utrzymania stanowi przyrodzone prawo człowieka i warunek prowadzenia dobrego życia, czyli takiego, które w co najmniej podstawowym stopniu odpowiada standardom godziwości (ang. *minimally decent life*)⁵. W tym ujęciu słuszna i zadowalająca płaca, o której mowa w art. 23 ust. 3 Deklaracji, powinna dostarczać pracownikowi środków odpowiedniego utrzymania. W konkretnym przypadku płaca może przewyższać wartość rynkową wykonanej pracy. Jej gwarancja wynika jednak z zasad sprawiedliwego urzędzenia świata, umożliwiającą każdemu życie dobrej jakości⁶.

Powszechna Deklaracja wpłynęła na ukształtowanie późniejszych prawnomiędzynarodowych regulacji dotyczących pracy zarobkowej⁷. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ⁸. Zgodnie z art. 7 lit. a Paktu każdy ma prawo do korzystania ze słusznych i zadowalających warunków pracy⁹, obejmujących m.in. płacę, która zapewnia wszystkim pracującym sprawiedliwe wynagrodzenie, ustalone z poszanowaniem zasady równej płacy za pracę równej wartości [art. 7 lit. a) (i)] oraz umożliwia godziwe życie odpowiadające standardom wyrażonym w postanowieniach Paktu [art. 7 lit. a) (ii)]. Powyższy przepis w odrębnych jednostkach redakcyjnych odnosi się do wynagrodzenia sprawiedliwego oraz do płacy zapewniającej godziwe życie¹⁰. Pierwszy element dotyczy wynagrodzenia jako świadczenia przysługującego w zamian za wykonaną pracę i odpowiadającego jej wartości. Drugi wiąże się z określaniem minimalnego poziomu płacy, który w każdym przypadku zapewni pracownikowi i jego rodzinie godziwy poziom życia. Taka konstrukcja art. 7 lit. a) Paktu prowadzi do wniosku, że godziwość płacy łączy się z czynnikami zewnętrznymi¹¹, takimi jak koszty utrzymania, nie zaś z ilością i jakością wykonanej pracy.

Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ ocenia realizację w poszczególnych państwach postulatu płacy godziwej [art. 7 lit. a) (ii) Paktu] z odwołaniem do krajowych regulacji wynagrodzenia minimalnego. Uznaje, że minimalne wy-

⁵ S.M. Liao, *Human Rights as Fundamental Conditions for Good Life*, [w:] S.M. Liao, M. Renzo (red.), *Philosophical Foundations of Human Rights*, Oxford University Press, Oxford 2015, s. 81.

⁶ Szerzej: K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, Warszawa 2022, s. 3 i n.

⁷ Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 170.

⁸ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu 19.12.1966 r. w Nowym Jorku (Dz.U. z 1977, nr 38, poz. 169).

⁹ A. Eide, *Economic and Social Rights*, [w:] J. Symonides (red.), *Human Rights: Concepts and Standards*, Londyn 2000, s. 143.

¹⁰ B. Saul, D. Kinley, J. Mowbray, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford 2016, s. 406.

¹¹ Z. Góral, *O kodeksowym katalogu...*, s. 170.

nagrodzenie za pracę powinno dostarczać pracownikom i ich rodzinom środki godziwego utrzymania i bada, czy przyjęte w państwach stawki spełniają ten wymóg¹². Zdaniem Komitetu czynniki społeczno-ekonomiczne nie mogą uzasadniać ustalenia minimalnego wynagrodzenia z pominięciem tego celu. W każdym przypadku jego wysokość powinna uwzględniać akceptowalny w społeczeństwie standard życia i umożliwiać korzystanie z innych praw zawartych w Pakcie¹³. Na gruncie unormowań ONZ minimalne wynagrodzenie jawi się zatem jako instrument zmierzający do zapewnienia wynagrodzenia godziwego i urzeczywistnienia sprawiedliwych warunków pracy zarobkowej.

Bardziej szczegółowe standardy w zakresie wynagrodzenia za pracę zostały wyrażone w aktach prawnych Międzynarodowej Organizacji Pracy. Z preambuły sekcji I części XIII traktatu wersalskiego¹⁴ wynika, że urzeczywistnianie zasad sprawiedliwości społecznej wymaga zapewnienia sprawiedliwych warunków pracy, w tym wynagrodzenia umożliwiającego utrzymanie na odpowiednim poziomie. Natomiast w części III Deklaracji filadelfijskiej, wyznaczającej cele i zadania MOP¹⁵, do obowiązków MOP zaliczono wspieranie krajowych działań zmierzających do zapewnienia sprawiedliwego podziału owoców postępu dla wszystkich oraz minimalnego wynagrodzenia zapewniającego utrzymanie dla wszystkich zatrudnionych oraz gdy konieczne będzie takie zabezpieczenie. Chodzi o zapewnienie utrzymania na społecznie akceptowalnym poziomie, z uwzględnieniem czynników gospodarczych¹⁶.

Najnowsze dokumenty programowe Międzynarodowej Organizacji Pracy potwierdzają aktualność powyższego celu. W Deklaracji z 2008 r. dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji¹⁷ uznano, że urzeczywistnienie sprawiedliwości społecznej w nieustannie zmieniających się warunkach wymaga dalszego rozwijania globalnych standardów m.in. w zakresie minimalnego wynagrodzenia zapewniającego utrzymanie¹⁸. Z kolei w preambule Deklaracji stulecia

¹² Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 23 (2016) on the Right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, pkt 19. <https://www.escr-net.org/> [dostęp: 30.06.2022].

¹³ V. Brás Gomes, *The right to work and rights at work*, [w:] J. Dugard, B. Porter, D. Ikawa, L. Chenwi (red.), *Research Handbook on Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham-Northampton 2020, s. 234.

¹⁴ Traktat pokoju między mocarstwami sprzymierzonymi i stowarzyszonymi a Niemcami, podpisany 28.06.1919 r. w Wersalu, Biuro Prac Kongresowych, Warszawa 1919, s. 178 i n. Część XIII traktatu wersalskiego legła u podstaw Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy (Dz.U. z 1948 r., nr 43, poz. 308).

¹⁵ Deklaracja filadelfijska. Deklaracja dotycząca celów oraz zamierzeń Międzynarodowej Organizacji Pracy. Załącznik do Konstytucji MOP (Dz.U. z 1948, nr 43, poz. 308, ze zm.).

¹⁶ International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Convention and Recommendation, *General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), Report III (Part 1B)*, Geneva 2014, s. 27.

¹⁷ Deklaracja MOP z 10.06.2008 r. dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji, www.ilo.org [dostęp: 30.06.2022].

¹⁸ K. Walczak, *Cele i działania Międzynarodowej Organizacji Pracy w ujęciu historycznym*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy*, tom IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, s. 115-118.

na rzecz przyszłości pracy z 2019 r.¹⁹ potwierdzono cele i zadania sformułowane w Konstytucji MOP, Deklaracji filadelfijskiej oraz innych deklaracjach MOP. Zwrócono uwagę na potrzebę podjęcia działań zmierzających do dalszego rozwijania zorientowanej na człowieka koncepcji przyszłości pracy, opartej na trójstronności i dialogu społecznym. Wśród rekomendowanych działań wymieniono m.in. zagwarantowanie adekwatnego minimalnego wynagrodzenia, ustalonego w drodze ustawy lub w drodze negocjacji [część III.B (ii)].

W aktach prawnych MOP niższego rzędu, tj. konwencjach i zaleceniach, realizacja powyższego celu nastąpiła w formule minimalnego wynagrodzenia za pracę²⁰. Standardy MOP podlegały ewolucji co do zakresu podmiotowego tego wynagrodzenia oraz kryteriów i mechanizmów jego ustalania²¹. Najpełniejszy wyraz znalazły w Konwencji nr 131 z 1970 r. dotyczącej ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się²² oraz uzupełniającym ją Zaleceniu nr 135. Konwencja ta stanowi pierwszy prawnie wiążący dokument MOP, który zobowiązuje państwa do ustanowienia systemu minimalnego wynagrodzenia obejmującego wszystkie grupy pracowników, których warunki zatrudnienia są takie, że system ten będzie odpowiedni do zapewnienia im ochrony (art. 1 ust. 1). Zobowiązuje również państwa do ustalania wysokości tego wynagrodzenia z uwzględnieniem czynników społecznych i gospodarczych oraz okresowej rewizji jego stawki (art. 3 i art. 4). Współcześnie Konwencja nr 131 uważana jest za akt prawny, który najpełniej formułuje standard minimalnego wynagrodzenia za pracę²³. Określone przez nią wymogi stanowią jeden z punktów odniesienia przy ocenie realizacji przez państwa społecznego aspektu paradygmatu zrównoważonego rozwoju, przyjętego przez MOP na początku XXI wieku²⁴.

Akty prawne Międzynarodowej Organizacji Pracy nie zawierają definicji minimalnego wynagrodzenia za pracę. Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń MOP wiąże jego istotę 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 pracującego i jego rodziny odpowiadających

¹⁹ Deklaracja stulecia MOP z dnia 16.06.2019 r. na rzecz przyszłości pracy, www.dialog.gov.pl (30.06.2022 r.).

²⁰ E. Reynaud, *The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 90, International Labour Office, Geneva 2017, s. 11.

²¹ Szerzej zob.: A. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, tom I: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Wolumen 2, Warszawa 2008, s. 274-276.

²² Tekst konwencji nr 131 w: *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919-1973*, tom I, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 672-674.

²³ 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. 38.

²⁴ K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 10, s. 14 i n.

krajowym warunkom społeczno-gospodarczym²⁵. W tym ujęciu minimalne wynagrodzenie jest świadczeniem wzajemnym, które nie w każdym przypadku stanowi ekonomiczny ekwiwalent wykonanej pracy. Powinno ono umożliwiać zaspokojenie podstawowych i rozwojowych potrzeb pracującego i jego rodziny. Jednocześnie ustalenie wysokości tego wynagrodzenia następuje z uwzględnieniem krajowych warunków gospodarczych. Zdaniem Komitetu Ekspertów MOP minimalne wynagrodzenie nie powinno w istotny sposób negatywnie wpływać na poziom zatrudnienia w najgorzej opłacanych sektorach gospodarki. Z tych względów polityka minimalnego wynagrodzenia może być traktowana zarówno jako skuteczny instrument ochrony społecznej, jak również element strategii rozwoju gospodarczego²⁶. Wynagrodzenie minimalne ma dostarczać odpowiednich środków utrzymania, nie gwarantuje jednak, że jego wysokość określona w danym państwie w konkretnym czasie będzie wystarczająca do realizacji tego celu²⁷. Tym różni się od wynagrodzenia godziwego, które skupia się przede wszystkim na zapewnieniu pracującemu i jego rodzinie odpowiedniego (godziwego) standardu życia.

Z wypowiedzi Komitetu Ekspertów MOP wynika, że przestrzeganie regulacji w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi jeden z elementów urzeczywistnienia sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę. Konstrukcja sprawiedliwego wynagrodzenia ma szeroki zakres przedmiotowy, obejmując elementy związane zarówno z ilością i jakością wykonanej pracy, kwestie równego traktowania i niedyskryminacji, jak też ustalania kwoty tego wynagrodzenia na poziomie zapewniającym pracownikowi środki godziwego utrzymania. Jest kategorią nadrzędną wobec wynagrodzenia godziwego i wynagrodzenia minimalnego²⁸.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ NA GRUNCIE PRAWA EUROPEJSKIEGO

Regulacje prawne Rady Europy tylko pośrednio odnoszą się do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z części I pkt 4 Europejskiej Karty Społecznej²⁹ wynika, że w celu podniesienia standardu życia i popierania dobrobytu społecznego państwa powinny m.in. skutecznie realizować prawo do sprawiedliwej płacy, wystarczającej do zapewnienia pracownikom oraz ich rodzinom godziwego poziomu życia. Z kolei

²⁵ International Labour Organization, Committee of Experts..., General Survey..., 2014, s. 19, pkt 35.

²⁶ 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 4 B), Geneva 1992, s. 17-18, pkt 65 i 68.

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

²⁸ International Labour Organization, Committee of Experts..., General Survey..., 2014, s. 29-30, pkt 58.

²⁹ Europejska Karta Społeczna przyjęta 18.10.1961 r. w Turynie (Dz.U. z 1999, nr 8, poz. 67).

część II art. 4 Karty stanowi, że skuteczna realizacja prawa do sprawiedliwej płacy wymaga zapewnienia pracownikowi wynagrodzenia umożliwiającego jemu i jego rodzinie godziwe życie (ust. 1)³⁰, zwiększonej zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych (ust. 2), poszanowania zasady jednakowej płacy kobiet i mężczyzn za pracę równej wartości (ust. 3), zagwarantowania wszystkim pracownikom prawa do rozsądnego okresu wypowiedzenia (ust. 4), a także ustanowienia ograniczeń w potrąceniach z wynagrodzenia za pracę (ust. 5)³¹. Przywołana regulacja została powtórzona w art. 4 ust. 1–5 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy³².

Wyrażone w art. 4 EKS prawo pracownika do sprawiedliwej płacy obejmuje nie tylko jego uprawnienie do zapłaty umożliwiającej życie na godziwym poziomie (ust. 1), ale wymaga uwzględnienia także uprawnień wskazanych w ust. 2–5. Moim zdaniem ustalenie płacy na godziwym poziomie stanowi tylko jeden z warunków realizacji tego przepisu³³. Należy jednak przywołać wyrażony w doktrynie pogląd, iż „interpretacja Europejskiej karty społecznej prowadzi do wniosku, że określenie »płaca sprawiedliwa« (godziwa) jest w zasadzie synonimem płacy minimalnej, o ile płaca taka spełnia kryteria, o których mowa w karcie”³⁴.

W świetle art. 4 ust. 1 EKS płaca godziwa pełni szerszą funkcję socjalną, którą jest zapewnienie pracownikom i ich rodzinom utrzymania na społecznie akceptowanym poziomie³⁵. Nie odnosi się do wysiłku pracownika i wyników jego pracy, ale do czynników zewnętrznych, takich jak koszty utrzymania. Dlatego jej wysokość nie zawsze będzie stanowić ekonomiczny ekwiwalent wykonanej pracy. Europejski Komitet Praw Społecznych przy ocenie realizacji postulatu płacy godziwej (art. 4 ust. 1 EKS) odwołuje się do krajowych regulacji minimalnego wynagrodzenia za pracę. Komitet bada w poszczególnych państwach relację wynagrodzenia minimalnego do wynagrodzenia przeciętnego. Określa tzw. próg godziwości na poziomie 60% przeciętnego krajowego wynagrodzenia za pracę. Ustalenie wynagrodzenia minimalnego poniżej progu godziwości nie daje jednak podstaw do automatycznego uznania go za niesprawiedliwe. Jeśli minimalne wynagrodzenie w danym państwie mieści się w granicach 50-60% przeciętnego wynagrodzenia, państwo powinno wykazać, że pracownik i jego rodzina mają zapewnione warunki godziwego życia. W tym celu może zwłaszcza odwołać

³⁰ Polska ratyfikowała art. 4 Europejskiej Karty Społecznej z pominięciem jej ustępu 1.

³¹ Szerzej zob.: Council of Europe, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2018, s. 85 i n.

³² 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.

³³ K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument...*, s. 93 i n.

³⁴ J. Wrątny, *Prawa społeczne w Europejskiej Karcie Społecznej a uwarunkowania gospodarcze*, „Polityka Społeczna” 2017, nr 9, s. 12.

³⁵ Z. Studniarek, *Wynagrodzenie godziwe w ujęciu Europejskiej Karty Społecznej i możliwości jej wdrażania w realiach gospodarki polskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 6, s. 23.

się do kosztów życia, w tym opieki zdrowotnej, edukacji, transportu itp.³⁶ Europejski Komitet Praw Społecznych uwzględnia transfery społeczne, jeśli są dokonywane na rzecz pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, niezależnie od jego sytuacji rodzinnej³⁷. Ocena realizacji postulatu płacy godziwej wykracza zatem poza kwestię minimalnego wynagrodzenia za pracę. Natomiast ustalenie minimalnego wynagrodzenia poniżej poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia w każdym przypadku stanowi naruszenie art. 4 ust. 1 EKS. Z tego wynika, że konstrukcja wynagrodzenia minimalnego, choć nie jest *expressis verbis* wyrażona w Karcie, odgrywa istotną rolę w realizacji postulatu płacy godziwej. Urzeczywistnienie tego ostatniego w konkretnych państwach może natomiast wymagać uwzględnienia transferów socjalnych, zwłaszcza świadczeń z zabezpieczenia społecznego.

Także prawo Unii Europejskiej nie reguluje wprost minimalnego wynagrodzenia za pracę. Odwołuje się jednak do wspólnych dla państw członkowskich wartości wyrażonych w Europejskiej Karcie Społecznej Rady Europy oraz Wspólnotowej Karcie Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników³⁸. Zgodnie z art. 5 Wspólnotowej Karty³⁹ „wszelkie zatrudnienie powinno być sprawiedliwie wynagradzane”. W tym świetle każde państwo powinno zapewnić pracownikom wynagrodzenie umożliwiające im życie na godziwym poziomie, a także ustanowić w prawie krajowym ograniczenia wstrzymania wypłaty, jego zajęcia lub przekazania innej osobie. Podstawy idei minimalnego wynagrodzenia można znaleźć również w Karcie Praw Podstawowych, przyjętej 7.12.2000 r. w Nicei⁴⁰, która na gruncie obowiązującego stanu prawnego ma moc prawa pierwotnego. Zgodnie z art. 31 KPP każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. W literaturze przyjmuje się, że termin „warunki pracy” obejmuje swoim zakresem przedmiotowym wszelkie warunki zatrudnienia, które odnoszą się do godności człowieka, w tym wynagrodzenie za pracę⁴¹.

Wśród regulacji unijnych należy zwrócić szczególną uwagę na Europejski filar praw socjalnych, przyjęty 17.11.2017 r. w Göteborgu⁴². Filar w rozdziale II, pkt 6 lit. a) formułuje prawo pracownika do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia godziwy standard życia. Natomiast w pkt 6 lit. b) wyraża konieczność zagwarantowa-

³⁶ Szerzej: A. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 132.

³⁷ European Committee of Social Rights, *Digest of the case law...*, 2018, s. 43 i 85.

³⁸ L. Mitrus, *Tendencje rozwojowe wspólnotowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 7, s. 45.

³⁹ Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, przyjęta 9.12.1989 r. w Strasburgu, www.eesc.europa.eu [dostęp: 25.07.2022].

⁴⁰ Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 389.

⁴¹ S. Robin-Olivier, *Article 31 – Conditions de travail juste et équitables*, [w:] F. Picod, S. Van Drooghenbroeck (red.), *Charte de droit fondamentaux de l'Union européenne. Commentaire article par article*, Bruxelles 2018, s. 685-689; K. Lörcher, *Article 31 – Fair and Just Working Conditions*, [w:] F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford and Portland, Oregon 2017, s. 555.

⁴² Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych, Dz.U. UE C 2017/428/10.

nia mu adekwatnego minimalnego wynagrodzenia, tak aby umożliwić zaspokojenie potrzeb jego samego i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Przepis ten wskazuje także na potrzebę zapobiegania ubóstwu pracujących. W ten sposób punkt 6 Filaru wymienia sprawiedliwe wynagrodzenie zapewniające godziwe utrzymanie wśród sprawiedliwych warunków zatrudnienia oraz wprost odwołuje się do idei wynagrodzenia minimalnego. Założenia Filaru zostały potwierdzone w deklaracji z Porto przyjętej na szczycie społecznym Unii Europejskiej 7.05.2021 r.⁴³

Filar praw społecznych stanowi przyczynek do podejmowania na szczeblu unijnym działań prawodawczych dotyczących szeroko rozumianych praw społecznych⁴⁴. Z tej inspiracji w dniu 28.10.2020 r. Komisja Europejska przedstawiła projekt Dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych w Unii Europejskiej⁴⁵. W dniu 7.06.2022 r. zostało zawarte polityczne porozumienie Rady i Parlamentu Europejskiego w sprawie przyjęcia dyrektywy⁴⁶. W dniu 19.10.2022 r. została uchwalona Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej⁴⁷.

Dyrektywa dąży do tego, aby pracownicy mieli zapewnione minimalne wynagrodzenie określone w adekwatnej wysokości w drodze ustawy lub układów zbiorowych⁴⁸. Koncentruje się na stworzeniu ram prawnych dla krajowych mechanizmów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę⁴⁹. Nie określa wysokości tego wynagrodzenia, ale łączy jego adekwatność z zapewnieniem godnych warunków pracy i życia, spójnością społeczną i pozytywną konwergencją. Formuluje również katalog kryteriów krajowych przyjmowania i waloryzacji ustawowych minimalnych wynagrodzeń za pracę⁵⁰. Jednocześnie pozostawia państwom członkowskim swobodę w kształtowaniu swoich minimalnych wynagrodzeń, na podstawie układów

⁴³ Tekst deklaracji: <https://www.2021portugal.eu/media/icfksbgy/porto-social-commitment.pdf> [dostęp: 25.07.2022].

⁴⁴ L. Mitrus, *Komentarz do art. 31 Karty*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 831.

⁴⁵ Wniosek Komisji Europejskiej dotyczący Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, COM(2020) 682 final, Bruksela 28.10.2020 r.

⁴⁶ Komunikat prasowy Rady UE z 7.06.2022 r. "Minimum wages: Council and European Parliament reach provisional agreement on new EU law", <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/> [dostęp: 25.06.2022].

⁴⁷ Dz.U.UE.L.2022.275.33.

⁴⁸ Dyrektywa koresponduje z zaleceniem Rady z 13.07.2021 r. w sprawie polityki gospodarczej w strefie euro, Dz. Urz. UE z 15.07.2021 r., C 283/1.

⁴⁹ M. Luebker, T. Schulten, *WSI Minimum Wage Report 2022. Towards a New Minimum Wage Policy in Germany and Europe*, Institute of Economic and Social Research (WSI) of the Hans Böckler Foundation, Düsseldorf, WSI Report No. 71, March 2022, <https://www.wsi.de/> [dostęp: 25.07.2022]

⁵⁰ B. Surdykowska, *Inicjatywa w sprawie wynagrodzeń minimalnych: papierek lakmusowy woli rozwoju społecznego wymiaru integracji europejskiej*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 1, s. 17 i n.

zbiorowych lub przepisów ustawowych, pod warunkiem że regulacje krajowe będą spełniały unijne kryteria ustalania adekwatnych wynagrodzeń minimalnych⁵¹.

Na gruncie dyrektywy zapewnienie pracownikom godziwego życia stanowi czynnik wpływający na wysokość adekwatnego minimalnego wynagrodzenia za pracę⁵². Minimalne wynagrodzenie powinno zmierzać do zapewnienia w państwach członkowskich godziwych zarobków i w ten sposób przyczynić się do urzeczywistnienia sprawiedliwych warunków pracy. Jednocześnie ustalanie jego wysokości powinno odbywać się z poszanowaniem zróżnicowanych krajowych uwarunkowań prawnych, społecznych i gospodarczych. Tym samym nie jest pewne, że w każdym przypadku zostanie ono ustalone na godziwym poziomie⁵³.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ NA GRUNCIE PRAWA POLSKIEGO

W prawie polskim minimalne wynagrodzenie za pracę jest zagwarantowane w art. 65 ust. 4 Konstytucji RP⁵⁴. Zgodnie z tą regulacją minimalną wysokość wynagrodzenia lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Przepis ten nie zawiera wytycznych, jak należy kształtować minimalne wynagrodzenie za pracę⁵⁵. Pomocne w tym zakresie może być odwołanie do art. 2 i 20 Konstytucji RP, z których wynika, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej, opartym na społecznej gospodarce rynkowej. 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.

W wyroku z 7 maja 2001 r.⁵⁶ Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że państwo ma obowiązek gwarantować sprawiedliwe warunki pracy zarobkowej, w tym wynagrodzenie umożliwiające zatrudnionym zaspokojenie ich podstawowych potrzeb. 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, „niezależnie bowiem

⁵¹ A. Aranguiz, S. Garben, *Combating income equality in the EU: a legal assessment of a potential EU minimum wage directive*, „European Law Review” 2021, nr 2, s. 164.

⁵² K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument...*, s. 146-147.

⁵³ Szerzej na temat projektu dyrektywy zob.: K. Bomba, *Collective voice in fixing minimum wages: social partners' participation from the ILO and EU perspectives*, „Italian Labour Law e-Journal” 2022, Issue 1, Vol. 15, <https://illej.unibo.it/> [dostęp: 25.07.2022].

⁵⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 7 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483).

⁵⁵ E. Mróz, *Minimalne wynagrodzenie zatrudnionych w postindustrialnej Polsce i Niemczech*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa 2021, s. 243.

⁵⁶ K 19/00, OTK 2001, nr 4, poz. 82.

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” (pkt 6 uzasadnienia wyroku). Jednocześnie Trybunał stwierdził, że „nie ma jednoznacznego sposobu określenia sprawiedliwego wynagrodzenia” (pkt 6 uzasadnienia wyroku) i sformułował kryteria jego ustalania, które odnoszą się nie tylko do potrzeb pracownika i jego rodziny, ale odwołują się także do ilości i jakości wykonanej pracy, kwalifikacji jednostki i jej stażu pracy, udziału w zysku zakładu pracy oraz ogólnym dochodzie narodowym, a więc do metod wartościowania pracy, a nawet do czynników ekonomicznych. Biorąc pod uwagę powyższe kryteria, moim zdaniem sprawiedliwe wynagrodzenie jest pojęciem szerszym niż wynagrodzenie godziwe i wynagrodzenie minimalne. Te ostatnie kategorie koncentrują się bowiem przede wszystkim na problematyce dostarczenia pracownikowi i jego rodzinie środków utrzymania⁵⁷.

Wynagrodzenie godziwe jest ugruntowane w zasadzie sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) oraz w przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka jako fundamencie wszelkich praw i wolności (art. 30 Konstytucji RP)⁵⁸. Na płaszczyźnie ustawowej należy zwrócić uwagę przede wszystkim na art. 13 kp⁵⁹, 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 pracę. W literaturze⁶⁰ zaznacza się, 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 przede wszystkim przez wynagrodzenie minimalne. Drugie znaczenie odnosi się do godziwości w ujęciu indywidualnym i dotyczy konkretnej pracy. 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”⁶¹. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia wymaga ustalenia jego wysokości z uwzględnieniem kryteriów wskazanych w art. 78 § 1 kp, zaś art. 13 kp stanowi dyrektywę prawidłowego kształtowania wynagrodzeń.

Na tle drugiego stanowiska w piśmiennictwie wyrażono pogląd, zgodnie z którym „przy obecnym rozumieniu zasady godziwego wynagrodzenia na gruncie orzecznictwa

⁵⁷ Szerzej: K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument...*, s. 11 i n.

⁵⁸ M. Piechowiak, *Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Aksjologiczne podstawy prawa*, Warszawa 2020, s. 128 i n.

⁵⁹ Ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510).

⁶⁰ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, tom II..., s. 51.

⁶¹ Wyrok SN z 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, Legalis.

należy odróżnić aspekt godnościowy (jako wyraz praw *stricte* socjalnych człowieka) oraz aspekt sprawiedliwościowy (jako wyraz praw społecznych). (...) Wynagrodzenie godziwe zawiera w sobie elementy godnościowe, ale też sprawiedliwościowe, przede wszystkim w postaci ekwiwalentności świadczenia w danych warunkach rynkowych⁶². W tym ujęciu minimalne wynagrodzenie za pracę odpowiada wynagrodzeniu godnemu, natomiast wynagrodzenie godziwe jest konstrukcją szerszą, obejmującą również „pewien udział w »owocach pracy«”⁶³. W rozważaniach dotyczących istoty wynagrodzenia minimalnego moim zdaniem należy zwrócić szczególną uwagę na pierwsze z kodeksowych znaczeń godziwego wynagrodzenia, które nawiązuje do konstytucyjnej regulacji godności człowieka i jej ochrony. Przyjęta perspektywa koresponduje z *ratio legis* art. 13 kp, w którym godziwość wynagrodzenia jest łączona przede wszystkim z zapewnieniem pracownikowi i jego rodzinie odpowiedniego poziomu życia, zaś w mniejszym stopniu z zachowaniem ekonomicznej ekwiwalentności świadczeń⁶⁴. Należy odnotować wyrażony w literaturze pogląd, w myśl którego na podstawie Konstytucji RP oraz odpowiednich przepisów kp możliwe jest skonstruowanie prawa podmiotowego do wynagrodzenia godziwego, którego częścią składową jest wynagrodzenie minimalne⁶⁵.

Prawodawca konstytucyjny przekazał ustawodawcy zwykłemu do uregulowania wysokość lub sposób ustalania wynagrodzenia minimalnego⁶⁶. Realizacja tego obowiązku nastąpiła w wyniku przyjęcia ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁶⁷. Ustawodawca nie sformułował definicji legalnej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Na podstawie przepisów prawa pracy dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę można stwierdzić, że co do zasady odpowiada ono cechom standardowego wynagrodzenia za pracę. To ostatnie jest definiowane w doktrynie jako świadczenie przysparzająco-majątkowe, roszczeniowe, wypłacane okresowo przez pracodawcę pracownikowi w zamian za wykonaną przez niego pracę⁶⁸.

Zgodnie z art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wów-

⁶² M. Mędrala, *Wynagrodzenie godne, godziwe i sprawiedliwe – o różnicach pojęciowych*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa 2021, s. 229.

⁶³ M. Mędrala, *Wynagrodzenie godne, godziwe i sprawiedliwe...*, s. 231 i n.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ K. Prokop, *Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2021, vol. 26, nr 2, s. 121-125.

⁶⁶ M. Florczak-Wątor, *Komentarz do art. 65 Konstytucji*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 221.

⁶⁷ T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207, ze zm.

⁶⁸ W kwestii definiowania wynagrodzenia za pracę szerzej zob.: K. Walczak, *Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą (rozdział 5.2. Zagadnienia terminologiczne)*, [w:] K.W. Baran (red.), M. Gersdorf, K. Rączka (red. tomu), *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne Prawo Pracy. Część szczegółowa*, Wolters Kluwer 2021, s. 507 i n.; K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 37 i n.

czas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Występowanie w prawie pracy świadczeń o charakterze społecznym, wypłacanych pracownikowi pomimo nieświadczenia pracy lub świadczenia pracy niższej wartości, np. dodatku wyrównawczego do minimalnego wynagrodzenia⁶⁹, znajduje podstawę w obowiązku pracodawcy zaspokajania w pewnym zakresie potrzeb życiowych pracownika, realizowanym w ramach ponoszonego przez pracodawcę ryzyka socjalnego⁷⁰. Zasada wzajemności wynagrodzenia i pracy, jak też wyjątek dotyczący wypłaty wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy, gdy przepisy ustawy tak stanowią, pozostają aktualne również w odniesieniu do wynagrodzenia minimalnego. Konstrukcja minimalnego wynagrodzenia koncentruje się na wzajemności pracy i przysługującego za nią wynagrodzenia, a także na konieczności zapewnienia niezbędnych środków utrzymania.

W przypadku minimalnego wynagrodzenia za pracę dochodzi do ograniczenia swobody stron w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia, z uwagi na określenie w sposób prawnie wiążący jego minimalnej kwoty. W doktrynie zauważa się, że ustalanie stawki minimalnego wynagrodzenia następuje z wyłączeniem kryteriów wskazanych w art. 78 § 1 kp. W ich miejsce stosowane jest kryterium godziwego wynagrodzenia zawarte w art. 13 kp⁷¹. Uznaje się również, że wynagrodzenie minimalne nie ma charakteru rynkowego, gdyż jest ustalane niezależnie od kryteriów wskazanych w art. 78 § 1 kp. Nie uwzględnia warunków lokalnych rynków pracy, które mogą w różny sposób wyceniać wartość poszczególnych prac⁷². Na gruncie ustawy z 10 października 2002 r. wysokość wynagrodzenia minimalnego jest ustalana z uwzględnieniem warunków społeczno-gospodarczych. W świetle tych wymogów zapewnienie godziwego życia w drodze minimalnego wynagrodzenia w praktyce może nie zostać urzeczywistnione. Jednocześnie w literaturze w związku ze znacznym podwyższaniem wysokości wynagrodzenia minimalnego zauważa się, że ustalanie tego wynagrodzenia jest „całkowicie oderwane od kryteriów rynkowych, a w ostatnich latach stało się elementem gry politycznej”⁷³.

Moim zdaniem szczególnie charakter minimalnego wynagrodzenia ujawnia się przede wszystkim w metodzie kształtowania jego wysokości⁷⁴. Minimalne wynagrodzenie ma charakter wzajemny, gdyż co do zasady przysługuje w zamian za

⁶⁹ Szerzej zob.: M. Mędrała, *Spółeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020, s. 280-281.

⁷⁰ Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek – w sprawie świadczeń za czas niezdolności do pracy*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 212-213.

⁷¹ 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. 58.

⁷² 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*, Białystok 2013, s. 109.

⁷³ B. Cudowski, *Kontrowersje w sprawie zasad ustalania wynagrodzenia za pracę – wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 7, s. 11.

⁷⁴ K. Bomba, *Minimalne wynagrodzenie za pracę jako instrument...*, s. 16.

pracę wykonaną, jednak nie w każdym przypadku są to świadczenia ekwiwalentne w ujęciu ekonomicznym. Praca nie jest bowiem zwykłym przedmiotem wymiany, ale atrybutem człowieka, zaś wynagrodzenie za nią pełni również funkcje socjalne⁷⁵.

PODSUMOWANIE

Minimalne wynagrodzenie za pracę stanowi ingerencję państwa w mechanizmy rynkowe poprzez określenie dolnej granicy wynagrodzenia za pracę. Ograniczenie to jest przejawem ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy przed narzuceniem mu przez pracodawcę niekorzystnych warunków pracy. Omawiany instrument przyczynia się do poszanowania przyrodzonej godności pracownika i urzeczywistnienia idei nietowarowego charakteru pracy⁷⁶.

Minimalne wynagrodzenie za pracę zostało uregulowane w prawie międzynarodowym, prawie europejskim i w prawie polskim w różnym stopniu szczegółowości. Wspólne dla nich jest założenie o istocie wynagrodzenia minimalnego jako prawnie wiążącej najniższej kwoty przysługującej pracownikowi w zamian za wykonaną pracę. Minimalne wynagrodzenie stanowi element szerszego pod względem przedmiotowym pojęcia wynagrodzenia sprawiedliwego, które oprócz odniesień do jego wysokości uwzględnia również takie elementy jak równe traktowanie, ilość i jakość wykonanej pracy, terminowość wypłaty oraz ograniczenia dopuszczalności potrąceń. Minimalne wynagrodzenie jest świadczeniem wzajemnym w sensie prawnym względem wykonanej pracy, którego wysokość może odbiegać od wartości ekonomicznej wykonanej pracy. W procesie jej ustalania kryterium ilości i jakości pracy ustępuje przed wymogiem zapewnienia pracownikowi i jego rodzinie środków utrzymania. Priorytetem jest realizacja funkcji alimentacyjnej, a nie zachowanie ekonomicznej równowagi wynagrodzenia i pracy. Ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia odbywa się w drodze kompromisu między postulatem zaspokojenia potrzeb pracownika i jego rodziny a możliwościami finansowymi pracodawców i ogólną sytuacją gospodarczą państwa. W rezultacie minimalne wynagrodzenie nie w każdych warunkach społeczno-gospodarczych umożliwia osiągnięcie godziwego standardu życia.

⁷⁵ B. Wagner, *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6, s. 9; M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 110.

⁷⁶ J. Podkowiak, *Wolność umów i jej ograniczanie w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2015, s. 72-73.

Bibliografia

Aranguiz A., Garben S., *Combating income equality in the EU: a legal assessment of a potential EU minimum wage directive*, "European Law Review" 2021, nr 2.

Bomba K., *Minimalne wynagrodzenie jako instrument realizacji społecznych praw człowieka*, Warszawa 2022.

Bomba K., *Collective voice in fixing minimum wages: social partners' participation from the ILO and EU perspectives*, "Italian Labour Law e-Journal" 2022, Issue 1, Vol. 15, <https://illej.unibo.it/>.

Bomba K., *Minimalne wynagrodzenie za pracę w działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 10.

Brás Gomes V., *The right to work and rights at work*, [w:] J. Dugard, B. Porter, D. Ikawa, L. Chenwi (red.), *Research Handbook on Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham-Northampton 2020.

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 23 (2016) on the Right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, pkt 19, <https://www.escr-net.org/>.

Council of Europe, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, 2018.

Cudowski B., *Kontrowersje w sprawie zasad ustalania wynagrodzenia za pracę – wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 7.

Eide A., *Economic and Social Rights*, [w:] J. Symonides (red.), *Human Rights: Concepts and Standards*, Londyn 2000.

Florczak-Wątor M., *Komentarz do art. 65 Konstytucji*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019.

Florek L., *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*, Białystok 2013.

Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.

Gronowska B., Jasudowicz T., Mik C. (przeł.), *Prawa człowieka. Dokumenty międzynarodowe*, Toruń 1996.

Henczel R.A., Maciejewska J. (wybór i opracowanie), *Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej*, Warszawa 1997.

International Labour Organization, Committee of Experts on the Application of Convention and Recommendation, *General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135), Report III (Part 1B)*, Geneva 2014.

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 4 B), Geneva 1992.

Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919-1973, tom I, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.

Mędrala M., *Wynagrodzenie godne, godziwe i sprawiedliwe – o różnicach pojęciowych*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa 2021.

Mędrala M., *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020.

Mitrus L., *Komentarz do art. 31 Karty*, [w:] A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2020.

Mitrus L., *Tendencje rozwojowe wspólnotowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 7.

Mróz E., *Minimalne wynagrodzenie zatrudnionych w postindustrialnej Polsce i Niemczech*, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa 2021.

Liao M.S., *Human Rights as Fundamental Conditions for Good Life*, [w:] S.M. Liao, M. Renzo (red.), *Philosophical Foundations of Human Rights*, Oxford University Press, Oxford 2015.

Liszczyński T., *Praca nie jest towarem*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia” 2015, Vol. LXII, nr 2.

Lörcher K., *Article 31 – Fair and Just Working Conditions*, [w:] F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford and Portland, Oregon 2017.

Luebker M., Schulten T., *WSI Minimum Wage Report 2022. Towards a New Minimum Wage Policy in Germany and Europe*, Institute of Economic and Social Research (WSI) of the Hans Böckler Foundation, Düsseldorf, WSI Report No. 71, March 2022, <https://www.wsi.de/>.

Piechowiak M., *Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Aksjologiczne podstawy prawa*, Warszawa 2020.

Pisarczyk Ł., *Wynagrodzenie czy zasiłek – w sprawie świadczeń za czas niezdolności do pracy*, [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009.

Podkowiak J., *Wolność umów i jej ograniczanie w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2015.

Prokop K., *Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2021, Vol. 26, nr 2.

Reynaud E., *The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 90, International Labour Office, Geneva 2017.

Robin-Olivier S., *Article 31 – Conditions de travail juste et équitables*, [w:] F. Picod, S. Van Drooghenbroeck (red.), *Charte de droit fondamentaux de l'Union européenne. Commentaire article par article*, Bruxelles 2018.

Saul B., Kinley D., Mowbray J., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford 2016.

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

Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.

Sobczyk A., *Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna*, Kraków 2018.

Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, tom II: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013.

Studniarek Z., *Wynagrodzenie godziwe w ujęciu Europejskiej Karty Społecznej i możliwości jej wdrażania w realiach gospodarki polskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 6.

Supiot A., *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, Collège de France, Paris 2019.

Surdykowska B., *Inicjatywa w sprawie wynagrodzeń minimalnych: papierek lakmusowy woli rozwoju społecznego wymiaru integracji europejskiej*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 1.

Świątkowski A., *Międzynarodowe prawo pracy*, tom I: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Wolumen 2, Warszawa 2008.

Świątkowski A., *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.

Wagner B., *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6.

Walczak K., *Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą (pkt 5.3.3.: Zasada godziwości)*, [w:] K.W. Baran (red.), M. Gersdorf, K. Rączka (red. tomu), *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Warszawa 2021.

Walczak K., *Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą (rozdział 5.2. Zagadnienia terminologiczne)*, [w:] K. W. Baran (red.), M. Gersdorf, K. Rączka (red. tomu), *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Warszawa 2021.

Walczak K., *Cele i działania Międzynarodowej Organizacji Pracy w ujęciu historycznym*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy*, tom IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019.

Walczak K., *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018.

Wrątny J., *Prawa społeczne w Europejskiej Karcie Społecznej a uwarunkowania gospodarcze*, „Polityka Społeczna” 2017, nr 9.