

Kamil Bułakowski*

Porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia w świetle zakazu zawierania porozumień ograniczających konkurencję

Spis treści

- I. Wprowadzenie
- II. Pojęcie „godziwego wynagrodzenia”
- III. Porozumienia, których przedmiotem jest ustalanie wynagrodzeń
 1. Zbiorowe układy pracy
 - 1.1. Ochrona pracowników
 - 1.2. Ochrona osób „samozatrudnionych”
 2. Porozumienia o ustalaniu wynagrodzeń
 - 2.1. Antykonkurencyjny charakter porozumień o ustalaniu wynagrodzeń
 - 2.2. Orzecznictwo krajowych organów ochrony konkurencji państw członkowskich UE
- IV. Ocena prawna porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń
 1. Charakter porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia
 2. Porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia jako porozumienie o wspólnych zakupach
 3. Porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia jako porozumienie standaryzacyjne
 4. Wyłączenie indywidualne w kontekście porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia
 5. Porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia jako porozumienia realizujące cele traktatowe UE
- V. Podsumowanie i wnioski
 1. Podsumowanie i proponowane rozwiązania minimalizujące ryzyko naruszenia prawa konkurencji
 2. Aktualne tendencje i działania organów ochrony konkurencji

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest zagadnieniu porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia (*living wages agreements*) w kontekście zakazu zawierania porozumień ograniczających konkurencję. W ramach artykułu omówione zostało pojęcie „godziwego wynagrodzenia”, a analizie z perspektywy prawa konkurencji zostały poddane porozumienia, których przedmiotem jest ustalanie wynagrodzeń, w tym układy zbiorowe pracy, porozumienia ustalające wysokość wynagrodzeń i porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia. Przedstawiono ocenę prawną dopuszczalności porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń z uwzględnieniem najistotniejszych rodzajów

* Associate w zespole prawa konkurencji kancelarii MJH Moskwa, Jarmul, Haładaj i Partnerzy; doktorant w Akademii Leona Koźmińskiego; adres e-mail: kamil.bulakowski@mjhlegal.pl; ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4634-1615>.

ryzyka związanych z ich stosowaniem oraz przedstawiono ostatnie kierunki potencjalnego rozwoju polityki prawa konkurencji w zakresie omawianych praktyk.

Słowa kluczowe: porozumienie antykonkurencyjne; porozumienia o ustalaniu wynagrodzeń; godziwe wynagrodzenie; *living wage*.

JEL: K21, K31, J38

I. Wprowadzenie

Pojęcie „godziwych wynagrodzeń” (*living wages*) pojawiło się początkowo w kontekście złych warunków zatrudnienia, jakich doświadczali robotnicy w uprzemysławiających się gospodarkach XIX wieku (Macrosty, 1898, s. 413–441). Zrzeszający się w ramach pierwszych związków zawodowych robotnicy domagali się wówczas wynagrodzenia, które pozwoliłoby im na zakup niezbędnej żywności i odzieży oraz znalezienie miejsca do mieszkania.

Mimo zmian, jakie nastąpiły w przeciągu ostatniego stulecia, pojęcie „godziwych wynagrodzeń” wróciło do powszechnego użytku, a inicjatywy promujące wypłacanie wynagrodzeń w wysokości umożliwiającej godne życie zyskują coraz większe zainteresowanie społeczne, szczególnie w krajach anglosaskich, takich jak Zjednoczone Królestwo¹, Kanada², czy też Nowa Zelandia³. Równocześnie wraz ze wzrostem świadomości konsumentów popularność zdobywają liczne inicjatywy sprawiedliwego handlu (*fair trade*), do których głównych celów należy działanie na rzecz zapewnienia sprawiedliwych płac i odpowiednich warunków socjalnych dla marginalizowanych pracowników najemnych w krajach rozwijających się⁴.

Chociaż teoretycznie możliwe jest osiągnięcie tych celów w wyniku jednostronnych działań przedsiębiorców, jednak sukces nie zawsze będzie możliwy – ze względów politycznych, administracyjnych czy też ograniczeń geograficznych. W takich przypadkach niezbędna może okazać się współpraca przedsiębiorców, którzy dzięki połączeniu zasobów mogą efektywniej przeprowadzać działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia.

Niemniej jednak współpraca konkurujących ze sobą podmiotów może wykraczać poza dozwolone ramy prawne, narażając przedsiębiorców na dotkliwe kary za zawarcie porozumień ograniczających konkurencję. Ryzyko związane z potencjalnym naruszeniem prawa konkurencji może być na tyle odstrasżające, że skutecznie będzie zniechęcać przedsiębiorców do podejmowania wspólnych inicjatyw na rzecz realizacji korzystnych społecznie celów, prowadząc do postrzegania prawa konkurencji jako przeszkody w osiąganiu celów zrównoważonej gospodarki (Abril, 2020).

Niniejszy artykuł ma na celu przybliżenie zagadnienia porozumień dotyczących wypłacania godziwego wynagrodzenia oraz zidentyfikowanie i weryfikację ryzyka potencjalnego zakwalifikowania ich jako niedozwolone porozumienia ograniczające konkurencję. W części drugiej przybliżone zostanie pojęcie „godziwego wynagrodzenia”, a następnie w trzeciej części przeanalizowane

¹ Zob. <https://www.livingwage.org.uk/>.

² Zob. <http://www.livingwagecanada.ca/>.

³ Zob. <https://www.livingwage.org.nz/>.

⁴ Zob. <https://www.fairtrade.org.pl/sprawiedliwy-handel/co-jest-sprawiedliwy-handel-fair-trade/>.

zostaną ogólne kategorie porozumień, których przedmiotem jest wywarcie wpływu na wysokość wynagrodzeń. Część czwarta poświęcona jest całkowicie ocenie z perspektywy prawa konkurencji porozumień dotyczących wypłacania godziwego wynagrodzenia, natomiast piąta zawiera podsumowanie oraz praktyczne wskazówki umożliwiające zminimalizowanie ryzyka ewentualnego naruszenia prawa konkurencji w wyniku zawarcia porozumień omawianej kategorii.

II. Pojęcie „godziwego wynagrodzenia”

Pojęcie „godziwego wynagrodzenia” nie jest łatwe do zdefiniowania ze względu na jego nieostrość i podatność na zróżnicowanie w zależności od sytuacji życiowej poszczególnych osób, w tym ich miejsca zamieszkania.

Prawo do godziwego wynagrodzenia zostało stwierdzone w wielu aktach międzynarodowych, w tym w: 1) art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ z 1948 r. (słuszne i zadowalające wynagrodzenie; *just and favourable remuneration*), który definiuje je jako wynagrodzenie zapewniające pracującemu i jego rodzinie „byt odpowiadający ludzkiej godności”; 2) art. 7 Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z 1966 r. (godziwy zarobek; *fair wages*), który definiuje je jako wynagrodzenie zapewniające „zadowalające warunki życia” dla pracujących i ich rodzin; 3) art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r. (sprawiedliwe wynagrodzenie; *fair remuneration*), który definiuje je jako wynagrodzenie, które zapewnia pracownikom i ich rodzinom „godziwy poziom życia”.

Pojęcie „godziwego wynagrodzenia” pojawia się również w art. 13 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. 2020, poz. 1320), który ustanawia prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę. Nie zostało ono jednak wprost zdefiniowane na poziomie ustawowym w polskim prawie pracy (Goździewicz i Zieliński, 2017). Zgodnie z poglądem powszechnie przyjętym w doktrynie (np. Łapiński, 2011; Musiała, 2020; Budny, 2019) i orzecznictwem Sądu Najwyższego przepis ten nie może być jednak podstawą roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę⁵, a stanowi jedynie wskazówkę interpretacyjną przy tworzeniu i stosowaniu przepisów prawa dotyczących wynagrodzenia za pracę⁶.

Należy przy tym wyróżnić także pojęcie „wynagrodzenia minimalnego”, które zostało zagwarantowane w art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, a które ustalane jest w wysokości mającej zapewnić standard życia powyżej poziomu ubóstwa. Równocześnie oba te pojęcia powinny być traktowane odrębnie i nie powinny w żadnym wypadku stanowić synonimów (Budny, 2019) – wynagrodzenie minimalne może zostać uznane za godziwe dopiero, gdy spełni określone kryteria, których należy poszukiwać w prawie międzynarodowym (Wratny, 2020).

W odpowiedzi na rosnącą liczbę definicji, jakie można odnaleźć w aktach prawnych, oddolnych kodeksach postępowania, dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy czy też pośród propozycji NGO oraz w celu doprecyzowania pojęcia „godziwego wynagrodzenia”, organizacja *The Global Living Wage Coalition* przedstawiła ujednoliczoną definicję⁷, zgodnie z którą przez godziwe wynagrodzenie należy rozumieć wynagrodzenie otrzymywane za normalny tydzień pracy

⁵ Poza żądaniem wyrównania wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia minimalnego. Zob. wyr. SN z 29.05.2006, sygn. I PK 230/05, OSNP 2007/11-12/155.

⁶ Ibidem.

⁷ Definicja podkreśla elementy wspólne występujące w ponad 60 definicjach godziwego wynagrodzenia. Zob. <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>.

w danym miejscu, wystarczające do osiągnięcia przyzwoitego standardu życia przez pracownika i jego rodzinę. Równocześnie do elementów składających się na „przyzwoity standard życia” zaliczone zostały żywność, woda, mieszkanie, wykształcenie, opieka zdrowotna, transport, odzież i inne podstawowe potrzeby, w tym środki finansowe na wypadek nieprzewidzianych zdarzeń⁸. Definicja ta zakłada, że poziom godziwego wynagrodzenia może różnić się nie tylko na poziomie poszczególnych państw, lecz także na szczeblu lokalnym⁹.

Zróżnicowany charakter mogą mieć również same inicjatywy zakładające wypłacanie pracownikom godziwych wynagrodzeń. Przykładowo, mogą mieć one formę zobowiązania do wypłacania pracownikom pewnej minimalnej stawki za określony czas pracy, wprowadzenie i ustalenie wysokości dodatku do wynagrodzenia bazowego, czy też określenie przez samych pracodawców wytycznych adresowanych do przedstawicieli określonych branż. Równocześnie inicjatywy te mogą być realizowane w postaci porozumień zawieranych przez przedsiębiorców podejmujących dane zobowiązania.

III. Porozumienia, których przedmiotem jest ustalanie wynagrodzeń

1. Zbiorowe układy pracy

1.1. Ochrona pracowników

Ze względu na cel w postaci poprawy warunków zatrudnienia, porozumienia w zakresie wypłacania godziwego wynagrodzenia mogą przypominać porozumienia pracowników i pracodawców w formie zbiorowych układów pracy. Może tak być w szczególności w wypadku, gdy wysokość godziwego wynagrodzenia ustalana jest w wyniku negocjacji z pracownikami, ich przedstawicielami i związkami zawodowymi. W tym kontekście analiza porozumień dotyczących wypłacania godziwego wynagrodzenia wymaga zrekapitulowania dotychczasowego dorobku orzeczniczego w tym zakresie.

W sprawie *Albany*¹⁰ Trybunał Sprawiedliwości UE (dalej: TSUE) stwierdził, że zakaz zawierania porozumień antykonkurencyjnych wyrażony w art. 101 TFUE nie obejmuje zbiorowych układów pracy w związku z szerszymi celami realizowanymi przez Unię Europejską i państwa członkowskie Unii w zakresie poprawy warunków życia i pracy, odpowiedniej ochrony socjalnej, dialogu społecznego i rozwoju zasobów ludzkich w celu zapewnienia wysokiego poziomu zatrudnienia i walki z wykluczeniem społecznym¹¹. Trybunał orzekł, że „ze spójnej i celowościowej wykładni wszystkich istotnych postanowień traktatu wynika, że porozumienia zawarte w ramach zbiorowych uzgodnień między partnerami społecznymi dla realizacji takich celów należy uznać, ze względu na ich charakter i przedmiot, za niepodlegające art. [101] ust. 1 traktatu”¹².

Również w polskim prawie układy zbiorowe pracy nie są oceniane pod kątem zgodności z prawem konkurencji. Takie wyłączenie *explicite* zawierała ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów z 15 grudnia 2000 r. (Dz. U. 2000 Nr 122, poz. 1319), której art. 3 pkt 2 bezpośrednio

⁸ Ibidem.

⁹ Przykładowo, działająca w Zjednoczonym Królestwie fundacja Living Wage Foundation oblicza i przedstawia odrębne poziomy godziwego wynagrodzenia dla obszaru Londynu i pozostałej części kraju. Zob. <https://www.livingwage.org.uk/what-real-living-wage>.

¹⁰ Wyr. TSUE z 21.09.1999 r. w sprawie C-67/96 *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* (ECLI:EU:C:1999:430).

¹¹ Ibidem, pkt 57.

¹² Ibidem, pkt 60.

stanowił, że ustawy nie stosuje się do układów zbiorowych pracy. Chociaż obecnie obowiązująca ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów z 16 lutego 2007 r. (t.j. Dz. U. 2021, poz. 275) nie zawiera już wyrażonego wprost wyłączenia spod zakresu stosowania ustawy układów zbiorowych pracy, nie ma to faktycznego znaczenia dla oceny ich postanowień przez organ ochrony konkurencji (Miąsik, 2009). Zgodnie z uokik pracownicy nie mają bowiem statusu przedsiębiorcy, a zatem zawierane przez nich porozumienia nie podlegają ocenie z perspektywy zgodności z uokik. Usunięcie z ustawy wzmianki o wyłączeniu układów zbiorowych pracy spod zakresu stosowania ustawy wiązało się z tym, że zostało ono uznane za *superfluum* ustawowe, nie zaś z wolą włączenia układów zbiorowych pracy do kategorii porozumień podlegających ustawie.

1.2. Ochrona osób „samozatrudnionych”

W wyniku upowszechnienia się elastycznych form pracy oraz rozwoju gospodarki o charakterze *gig economy* coraz większe znaczenie na rynku pracy ma pozycja osób pracujących na własny rachunek i niezatrudniających innych osób (tzw. osoby samozatrudnione), które mimo wykonywania działalności o charakterze zbliżonym do stosunku pracy, mogą zostać uznane za przedsiębiorców w rozumieniu prawa konkurencji. Skutkiem takiej kwalifikacji jest możliwość analizy porozumień zawieranych przez osoby samozatrudnione – zarówno między sobą, jak i ich kontrahentami, czyli rzeczywistymi pracodawcami.

Powyższe zagadnienie było rozpatrywane przez TSUE w sprawie *FNV Kunsten Informatie en Media*¹³. TSUE, na wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez sąd apelacyjny w Hadze, zbadał kwestię wyłączenia spod zakresu stosowania art. 101 TFUE porozumień zbiorowych zawieranych przez osoby samozatrudnione. Sprawa dotyczyła porozumienia zawartego przez holenderskie stowarzyszenia reprezentujące pracowników kontraktowych i samozatrudnionych w sektorze sztuk widowiskowych oraz stowarzyszenie reprezentujące orkiestry w Holandii. Kwestionowane porozumienie określało minimalne wynagrodzenie dla samozatrudnionych muzyków, którzy świadczyli tymczasowe zastępstwo za innych muzyków zatrudnionych w orkiestrach.

TSUE, analizując sprawę, potwierdził, że co do zasady osoby prowadzące działalność na własny rachunek mają status przedsiębiorstwa, a zatem zawierane przez nie porozumienia mogą podlegać ocenie z perspektywy prawa konkurencji. Niemniej TSUE również zauważył, że w rzeczywistości określenie statusu przedsiębiorstwa niektórych usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek może nie być łatwe we współczesnej gospodarce¹⁴. Biorąc pod uwagę fakt, że część takich usługodawców znajduje się faktycznie w sytuacji przypominającej sytuację rzeczywistych pracowników, TSUE stwierdził, że reguły prawa konkurencji mogą być wyłączone w przypadku porozumień przyczyniających się bezpośrednio do poprawy warunków zatrudnienia i pracy, i w stosunku do tych samozatrudnionych, którzy *de facto* prowadzą działalność na własny rachunek jedynie pozornie. Do takich osób TSUE zaliczył osoby, które wykonują takie same czynności, jak pracownicy i w związku z tym znajdujące się w sytuacji porównywalnej do sytuacji rzeczywistych pracowników przedsiębiorcy¹⁵.

¹³ Wyr. TSUE z 4.12.2014 r. w sprawie C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media p.v. Staat der Nederlanden* (ECLI:EU:C:2014:2411).

¹⁴ Ibidem, pkt 32.

¹⁵ Osoba pozornie działająca na własny rachunek nie określa w niezależny sposób swojego zachowania na rynku, ale jest całkowicie uzależniona od swojego zleceniodawcy – nie ponosi żadnego ryzyka finansowego ani gospodarczego wynikającego z działalności zleceniodawcy oraz działa jako podmiot pomocniczy zintegrowany z przedsiębiorstwem wspomnianego zleceniodawcy. Ibidem, pkt 33.

W 2020 r. Komisja Europejska wydała komunikat prasowy mający na celu doprecyzowanie i zapewnienie, że unijne prawo konkurencji w pewnych okolicznościach nie będzie miało zastosowania do porozumień zbiorowych zawieranych przez osoby pracujące na własny rachunek i niezatrudniające pracowników¹⁶. Takie osoby, zgodnie ze ścisłym rozumieniem unijnego prawa konkurencji i w świetle orzeczenia w sprawie *FNV Kunsten Informatie en Media*, mają status przedsiębiorstwa, a zatem umowy przez nich zawierane, w tym przypominające układy zbiorowe pracy, mogą być oceniane zgodnie z unijnymi regułami konkurencji.

W celu faktycznego wyłączenia tego rodzaju porozumień, których stroną byłyby osoby samozatrudnione, Komisja Europejska rozważa m.in. wprowadzenie do porządku prawnego odpowiedniego rozporządzenia bądź instrumenty *soft law*, takie jak komunikat Komisji. W każdym wypadku wyłączenie takich porozumień nie miałoby bezwzględniego charakteru – dotyczyłoby ono jedynie porozumień, które ograniczałyby się do poprawy warunków pracy (w tym pobieranych stawek) osób samozatrudnionych, jednak nie mogłyby one zawierać jakichkolwiek ustaleń w zakresie warunków handlowych, w tym cen¹⁷.

2. Porozumienia o ustalaniu wynagrodzeń

2.1. Antykonkurencyjny charakter porozumień o ustalaniu wynagrodzeń

Chociaż, jak zostało wskazane powyżej, zgodnie z unijnym i polskim prawem konkurencji dozwolone są pertraktacje i porozumienia pracowników z przedsiębiorcami w zakresie warunków pracy, w tym wynagrodzeń, wyłączenie to w sposób oczywisty nie obejmuje porozumień zawieranych przez samych przedsiębiorców. Jest to uzasadnione w zakresie, w jakim porozumienia dotyczące warunków pracy i wynagrodzenia w sposób faktyczny mogą osłabiać konkurencję o pracowników, co ma dalsze przełożenie na pozycję rynkową i walkę konkurencyjną przedsiębiorców, oraz prowadzić do ujednolicenia ich kosztów, w szczególności w tych branżach, w których wynagrodzenie stanowi istotny element struktury kosztowej przedsiębiorców.

Zakres pojęciowy porozumień o ustalaniu wysokości wynagrodzeń nie powinien obejmować przy tym jedynie porozumień określających ostateczną wysokość wynagrodzenia pracownika – antykonkurencyjny charakter może mieć jakiegokolwiek ograniczenie przez przedsiębiorców swobody ustalania jakichkolwiek elementów związanych z wynagrodzeniem (Gürkaynak, Güner i Özkanlı, 2014) – a zatem składowych części wynagrodzenia, a także innych benefitów przysługujących pracownikowi. Karty uczestnictwa w programach sportowych, miejsca parkingowe, dopłaty do przejazdów, posiłków czy wydarzeń kulturalnych powinny być traktowane jako element wynagrodzenia, a porozumienie przedsiębiorców odnośnie do takich dodatkowych korzyści przyznawanych pracownikom mogłoby być zatem kwalifikowane jako niedozwolone porozumienie w zakresie ustalania poziomu wynagrodzeń. Podobnie niedozwolony charakter mogą przyjmować porozumienia przedsiębiorców dotyczące podwyżek płac (Gürkaynak, Güner i Özkanlı, 2014) – ich wysokości, terminu wprowadzenia lub kategorii pracowników, którym będą przyznawane – czy też porozumienia w zakresie zamrażania wzrostu wynagrodzeń.

¹⁶ Komunikat prasowy Komisji, *Competition: The European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed*, 30.06.2020 r. Pozyskano z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237/ (15.07.2021).

¹⁷ Dokument Komisji dot. wstępnej oceny skutków (*Inception Impact Assessment*), 6.01.2021 r., nr Ares(2021)102652. Pozyskano z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=PI_COM:Ares\(2021\)102652&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=PI_COM:Ares(2021)102652&from=EN) (15.07.2021).

W ostatnich latach porozumienia o ustalaniu wynagrodzeń stają się coraz częściej wskazywane przez organy egzekwujące przepisy prawa konkurencji jako przykłady niedozwolonych porozumień. W 2016 r. Departament Sprawiedliwości USA we współpracy z Federalną Komisją Handlu wydał wytyczne dla pracowników branży HR¹⁸, w których stwierdził, że umowy, których wyłącznym celem jest ustalenie wysokości wynagrodzeń przez konkurentów stanowią naruszenie prawa konkurencji, zagrożone są sankcjami o charakterze karnym. Porozumienia o ustalaniu wynagrodzeń i innych warunków zatrudnienia zostały również omówione w holenderskich wytycznych dotyczących oceny porozumień horyzontalnych¹⁹, zgodnie z którymi przedsiębiorcy powinni podejmować decyzje dotyczące warunków zatrudnienia niezależnie i samodzielnie. Co więcej, wytyczne holenderskie wprost porównują porozumienia o ustaleniu płac do porozumień, których przedmiotem jest ustalanie cen przez konkurentów.

Podobne podejście przedstawia Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, który w kwietniu 2021 r. wszczął postępowanie antymonopolowe w sprawie działań Polskiej Ligi Koszykówki i 16 klubów koszykarskich w zakresie ustalania zasad współpracy z koszykarzami oraz wstrzymywania wypłaty wynagrodzeń. W komunikacie prasowym²⁰ Prezes UOKiK wskazał wprost, że „zgodnie z prawem antymonopolowym zakazane są bowiem porozumienia dotyczące wynagrodzeń czy nierywalizowania o pracowników”, podkreślając, że kluby powinny podejmować decyzje dotyczące warunków współpracy z zawodnikami w sposób niezależny i samodzielny.

2.2. Orzecznictwo krajowych organów ochrony konkurencji państw członkowskich UE

Stosunkowo wczesną decyzją dotyczącą problematyki ustalania wynagrodzeń była decyzja francuskiego organu ochrony konkurencji²¹ z 1997 r., w której stwierdzono zawarcie przez agencje pracy tymczasowej antykonkurencyjnego porozumienia, przedmiotem którego było ograniczenie wysokości wynagrodzeń pracowników w sektorze budowlanym. Zgodnie z ustaleniami agencji pracy tymczasowej, oferowane stawki wynagrodzenia nie miały podlegać negocjacjom.

Francuski organ nałożył łączną karę w wysokości ok. 1,5 mln euro, argumentując, że ustalenie wynagrodzeń pracowników miało istotny wpływ na ceny usług agencji, a zatem porozumienie pośrednio skutkowało zaburzeniem wolnorynkowego procesu ustalania cen, zapewniając uczestnikom porozumienia większą przejrzystość w zakresie działań swoich konkurentów. Antykonkurencyjny cel porozumienia potwierdził sąd kasacyjny²².

W 2010 roku holenderski sąd apelacyjny w 's-Hertogenbosch wydał wyrok²³, stwierdzający zawarcie przez piętnaście szpitali porozumienia, którego przedmiotem było zobowiązanie do niezatrudniania lekarzy anestezjologów, którzy zakończyli współpracę z jednym ze szpitali uczestniczących w porozumieniu w okresie dwunastu miesięcy od zakończenia pracy oraz nienakłanianie do zmiany pracy. Jednym z aspektów porozumienia było również ustalenie wysokości wynagrodzeń lekarzy za nadgodziny.

¹⁸ Department of Justice Antitrust Division, Federal Trade Commission, *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*. Pozyskano z: <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download> (15.07.2021).

¹⁹ Holenderski organ ochrony konkurencji, *Collaborations between competitors* Pozyskano z: <https://www.acm.nl/sites/default/files/documents/2020-09/guidelines-regarding-arrangements-between-competitors.pdf> (10.06.2020).

²⁰ Komunikat prasowy UOKiK z 21.04.2021. Pozyskano z: https://www.uokik.gov.pl/aktualnosci.php?news_id=17402 (15.07.2021).

²¹ Décision 97-D-52 du 25 juin 1997 relative à des pratiques relevées dans le secteur du travail temporaire dans les départements de l'Isère et de la Savoie.

²² Arrêt du 13 février 2001 de la Cour de cassation.

²³ ECLI:NL:RBSHE:2009:BK8011.

Sąd stwierdził antykonkurencyjny cel porozumienia oraz urzeczywistnienie się negatywnych skutków rynkowych, odrzucając jednocześnie argumentację szpitali, które wskazywały, że ich praktyka była zgodna z prawem pracy, dlatego nie powinna być rozpatrywana z perspektywy prawa konkurencji. Sąd stwierdził, że porozumienie szpitali, wykraczające poza ustalenia zbiorowego układu pracy, nie może korzystać z analogicznego wyłączenia – jego stronami nie byli pracodawcy i pracownicy, a także jego celem nie była poprawa warunków zatrudnienia.

Kolejnym przykładem działań organów ochrony konkurencji w kontekście porozumienia ograniczających swobodę konkurujących przedsiębiorców w zakresie wysokości wypłacanych wynagrodzeń są decyzje z 2016 r. w sprawach zmów agencji modelingowych w Wielkiej Brytanii, Francji i we Włoszech²⁴. Chociaż co do zasady porozumienia te były traktowane raczej jako porozumienia dotyczące ustalania cen usług oferowanych klientom agencji, to zawierały one także ustalenia obejmujące wynagrodzenia modelek.

We wrześniu 2016 r. francuski organ ochrony konkurencji wydał decyzję²⁵ stwierdzającą zawarcie antykonkurencyjnego porozumienia pomiędzy 37 agencjami modelingowymi i zrzeszającym je stowarzyszeniem branżowym, nakładając łączną karę w wysokości ok. 2,4 mln euro. Zakwestionowana przez francuski organ praktyka trwała od 2000 do 2010 r. i polegała na sporządzaniu i dystrybuowaniu cenników, mających służyć agencjom modelingowym jako wytyczne dla ich polityki handlowej. Cenniki te zawierały m.in. wysokość minimalnego wynagrodzenia dla modelek oraz wysokość wynagrodzenia ponoszonego przez klientów za świadczone usługi modelingowe.

W październiku 2016 r. włoski organ ochrony konkurencji wydał decyzję²⁶ stwierdzającą zawarcie antykonkurencyjnego porozumienia pomiędzy stowarzyszeniem zrzeszającym agencje modelingowe oraz dziewięć takich agencji świadczących usługi *model management*. Łączna kara nałożona przez organ wyniosła ok. 4,5 mln euro. Postępowanie w sprawie zostało wszczęte dzięki procedurze *leniency*, a agencja, która powiadomiła organ o porozumieniu uniknęła kary.

Kwestionowane porozumienie polegało na skoordynowanych działaniach agencji w celu wyeliminowania wzajemnej konkurencji w zakresie warunków ofert mających zastosowanie wobec klientów (jak domy mody czy agencje wydawnicze) w odniesieniu do wysokości cen za usługi składających się na całość wynagrodzenia agencji. Porozumienie w szczególności zakładało ustalenie wysokości stawek modelek, w tym ich elementów składowych takich jak cena bazowa (tzw. *model fee*), wysokość opłat za dalsze wykorzystywanie wizerunku modelek oraz prowizję agencji. Istotną rolę w koordynowaniu działań agencji odegrało stowarzyszenie branżowe. Praktyka miała miejsce w latach 2007–2015 i obejmowała całość terytorium Włoch. Włoski organ ochrony konkurencji stwierdził horyzontalny charakter porozumienia i uznał je za zakazane ze względu na cel.

W grudniu 2016 r. decyzję dotyczącą porozumienia pięciu agencji modelingowych i ich stowarzyszenia branżowego wydał brytyjski organ ochrony konkurencji²⁷, nakładając łączną karę w wysokości ok. 1,5 mln funtów. Zgodnie z ustaleniami organu agencje regularnie i systematycznie wymieniały informacje i omawiały ceny stosowane w negocjacjach z poszczególnymi klientami,

²⁴ Décision 16-D-20 du 29 septembre 2016 relative à des pratiques mises en œuvre dans le secteur des prestations réalisées par les agences de mannequins, Provvedimento n. 27216, 26.10.2016, I789 – AGENZIE DI MODELLE, Decision of the Competition and Markets Authority – Conduct in the modelling sector, Case CE/9859-14, 16 December 2016.

²⁵ Décision 16-D-20 du 29 septembre 2016 relative à des pratiques mises en œuvre dans le secteur des prestations réalisées par les agences de mannequins.

²⁶ Provvedimento n. 27216, 26.10.2016, I789 – AGENZIE DI MODELLE.

²⁷ Decision of the Competition and Markets Authority – Conduct in the modelling sector, Case CE/9859-14, 16 December 2016.

a w niektórych przypadkach przyjmowały wspólne podejście do stosowanych cen, a nawet ustalały stawki minimalne. Ponadto agencje wraz ze stowarzyszeniem próbowały wpływać na inne agencje, zachęcając je do niezgadzenia się na ceny proponowane przez klientów, jeśli byłyby one zbyt niskie. Praktyka trwała co najmniej od kwietnia 2013 r. do marca 2015 roku.

IV. Ocena prawna porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń

1. Charakter porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia

Zgodnie z artykułem 101 ust. 1 TFUE wyróżniamy dwie kategorie zakazanych porozumień ograniczających konkurencję – porozumienia, których celem jest zapobieżenie, ograniczenie lub zakłócenie konkurencji wewnątrz rynku wewnętrznego oraz porozumienia, które powodują taki skutek. Kwalifikacja porozumienia jako zakazanego ze względu na jego cel pociąga za sobą znaczące konsekwencje – dla stwierdzenia naruszenia reguł konkurencji w takim wypadku nie jest wymagane badanie jego skutków, co pozwala na istotne uproszczenie analizy danej praktyki (Stawicki, 2016). Przez cel porozumienia należy przy tym rozumieć obiektywny zamiar osiągnięcia określonych antykonkurencyjnych skutków (Stawicki, 2016).

Tym samym kwalifikacja danego porozumienia jako zakazanego ze względu na cel lub skutek ma doniosłe znaczenie w kontekście analizy dopuszczalności porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń. Jest to tym bardziej ważne, że, jak zostało zaznaczone powyżej w kontekście „nagich” porozumień o ustalaniu wynagrodzeń, mogą one prowadzić do ujednoczenia kosztów ponoszonych przez konkurentów, a w rezultacie faktycznie wpływać na poziom cen. Zrównanie natomiast porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń z horyzontalnymi porozumieniami cenowymi, które na gruncie unijnego i polskiego prawa konkurencji traktowane są jako porozumienia zakazane ze względu na cel, mogłoby sugerować ich szkodliwość ze względu na samą ich naturę²⁸.

Podział porozumień na zakazane ze względu na cel lub skutek rozwinięty został w orzecznictwie TSUE. W sprawie *Cartes Bancaires*²⁹ TSUE uznał, że ograniczenie konkurencji ze względu na cel powinno być interpretowane w sposób zawężający i powinno dotyczyć tych naruszeń, których negatywne skutki są oczywiste bez konieczności dodatkowej analizy, a zatem praktyk szkodliwych z samej swojej natury. Niemniej do stwierdzenia czy dane zachowanie posiada taki charakter potrzebne jest zbadanie całego kontekstu ekonomicznego i prawnego.

Podejście to TSUE potwierdził w niedawnym orzeczeniu w sprawie *Budapest Bank*³⁰, idąc jednak krok dalej (Massarano, 2021) i wskazując, że dla zakwalifikowania danego porozumienia jako zakazanego ze względu na cel „musi istnieć doświadczenie wystarczająco solidne i wiarygodne, aby można było uznać, że porozumienie to jest ze swej natury szkodliwe dla prawidłowego funkcjonowania konkurencji”³¹. Równocześnie, posiłkując się opinią Rzecznika Generalnego, M. Bobeka, w tej sprawie, takie doświadczenie powinno w przeważającej mierze opierać się na

²⁸ Porozumienia cenowe zaliczane są do najcięższych naruszeń prawa konkurencji i zakazanych ze względu na cel ze względu na fakt, że „istotą tych porozumień jest uderzenie w podstawowy aspekt konkurencji na rynku, cena stanowi bowiem zasadniczy parametr przy wyborze oferty przez konsumenta, jak i między przedsiębiorcami w warunkach rywalizacji konkurencyjnej” (Stawicki, 2016). Podobnie, w przypadku porozumień dotyczących ustalania poziomu wynagrodzeń, jednym z decydujących parametrów przy wyborze danego kandydata do pracy jest oczekiwany poziom zarobków („cena” pracownika).

²⁹ Wyr. TSUE z 11.09.2014 r. w sprawie C-67/13 P *Groupement des cartes bancaires (CB)* p. Komisji (ECLI:EU:C:2014:2204).

³⁰ Wyr. TSUE z 2.04.2020 r. w sprawie C-228/18 *Budapest Bank* (ECLI:EU:C:2020:265).

³¹ Ibidem, pkt 76.

istnieniu konsensusu ekonomicznego w zakresie szkodliwości danej praktyki³², a dopiero w dalszej kolejności na spójności orzecznictwa w danym zakresie. Ponadto TSUE zwrócił uwagę, że istnienie sprzecznych lub dwuznacznych dowodów dotyczących skutków porozumienia nie może być ignorowane w ramach badania danego porozumienia jako zakazanego ze względu na cel. Podobnie w orzeczeniu w sprawie *Generics (UK)* TSUE stwierdził, że istnienie udowodnionych, istotnych i właściwych prokonkurencyjnych skutków danego porozumienia powinno prowadzić do powzięcia uzasadnionych wątpliwości co do jego antykonkurencyjnego celu³³.

Biorąc powyższe pod uwagę, należy zauważyć, że porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia, mimo że mogą prowadzić do ujednoczenia jednego z elementów struktury kosztowej, a tym samym wpływać na ceny produktu, nie powinny być automatycznie kwalifikowane jako zakazane ze względu na cel (Burnside, de Backer i Strohl, 2020). Taka kwalifikacja wymagałaby wystarczającego dowodu szkodliwości praktyki, podczas gdy w rzeczywistości ustalenie minimalnego poziomu wynagrodzenia mogłoby mieć znikomy wpływ na cenę ostateczną produktu ze względu na niski udział wynagrodzeń w ogólnej strukturze kosztów (Burnside, de Backer i Strohl, 2020).

2. Porozumienie dotyczące godziwego wynagrodzenia jako porozumienie o wspólnych zakupach

Szczególne znaczenie dla analizy prawnej zagadnienia dopuszczalności porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia mają Wytyczne Komisji w sprawie stosowania art. 101 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do horyzontalnych porozumień kooperacyjnych (dalej: Wytyczne Horyzontalne)³⁴, określające zasady oceny najczęstszych form horyzontalnej współpracy przedsiębiorców. Niestety nie zawierają one zasad ani wskazówek wprost poświęconych porozumieniom realizującym założenia zrównoważonej gospodarki, w tym porozumieniom dotyczącym poprawy warunków zatrudnienia.

W świetle Wytycznych Horyzontalnych porozumienia dotyczące godziwych wynagrodzeń mogą jednak mieścić się w zakresie porozumień o wspólnych zakupach – które obejmują porozumienia przedsiębiorców w zakresie cen nabywanych produktów. Porozumienia te mogą być zakazane ze względu na cel, jeśli w rzeczywistości „nie dotyczą wspólnych zakupów, lecz służą jako narzędzie udziału w ukrytym kartelu, tj. zabronionym ustalaniu cen, ograniczaniu produkcji lub podziale rynku”³⁵. Niemniej Wytyczne Horyzontalne podkreślają dalej, że nie wszystkie porozumienia, w ramach których dochodzi do ustalania cen zakupu będą miały antykonkurencyjny cel³⁶, a porozumienie o cenach nabycia powinno być oceniane łącznie w świetle ogólnych skutków porozumienia zakupowego³⁷.

Problemy w zakresie konkurencji w kontekście porozumień o wspólnych zakupach mogą pojawić się szczególnie, jeśli koszty produkcji uzgodnione przez strony porozumienia stanowią dużą część zmiennych kosztów produkcji, a zatem prowadzą do uwspólnienia kosztów w wysokim stopniu, co w praktyce uniemożliwiałoby skuteczną konkurencję cenową (Frazer, Gardner

³² Opinia Rzecznika Generalnego w sprawie C-228/18 *Budapest Bank*, 5.09.2019 (ECLI:EU:C:2019:678).

³³ Wyr. TSUE z 30.01.2020 r. w sprawie C-307/18 *Generics (UK) Ltd i in. p. Competition and Markets Authority* (ECLI:EU:C:2020:52).

³⁴ Komunikat Komisji – Wytyczne w sprawie stosowania art. 101 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do horyzontalnych porozumień kooperacyjnych (Dz. Urz. UE 2011 C 11/01).

³⁵ *Ibidem*, pkt 205.

³⁶ *Ibidem*, pkt 206.

³⁷ *Ibidem*.

i Zwierzynska, 2015). Tym samym w przypadku tych branż, w których wynagrodzenia nie stanowią istotnej części ogólnych zmiennych kosztów produkcji, zawarcie porozumienia w zakresie godziwego wynagrodzenia nie wiązałoby się z dużym prawdopodobieństwem wystąpienia antykonkurencyjnych skutków, ponieważ ujednoczenie kosztów w zakresie wynagrodzeń w dalszym ciągu pozostawiałoby szerokie pole do prowadzenia intensywnej walki konkurencyjnej na poziomie cenowym (Frazer, Gardner i Zwierzynska, 2015).

Znikomy wpływ kosztów wynagrodzeń na ostateczną cenę produktu jest widoczny w szczególności w branży spożywczej, gdzie zgodnie z szacunkami, aby zagwarantować godziwe wynagrodzenia w tym sektorze, ceny konsumpcyjne wymagałyby podniesienia zazwyczaj jedynie o 1–3% (zob. Fairtrade Foundation, 2017, s. 12). Podobnie w sektorze odzieżowym, średni udział kosztów pracy w ostatecznej cenie produktu wynosi ok. 4% (zob. Deloitte, 2017). Ponadto rzeczywisty koszt pracy może różnić się w zależności od danego produktu, zmniejszając ryzyko znaczącego ujednoczenia kosztów pomiędzy przedsiębiorcami działającymi nawet w ramach jednego sektora (Frazer, Gardner i Zwierzynska, 2015).

3. Porozumienie dotyczące godziwego wynagrodzenia jako porozumienie standaryzacyjne

Porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia mogą być również postrzegane jako forma porozumienia standaryzacyjnego, szczególnie jeśli występuje w formie szerzej dostępnej inicjatywy branżowej, czy też w formie znaku jakości lub innego znaku nadawanego za wprowadzenie określonych praktyk – w tym przypadku – dotyczących wypłacania godziwego wynagrodzenia. Ustalenie obowiązku wypłacania godziwego wynagrodzenia może występować także jako jeden z elementów szerszego standardu, np. w zakresie certyfikatu działania zgodnego z zasadami zrównoważonej gospodarki lub sprawiedliwego handlu.

Niemniej Wytyczne Horyzontalne dość wąsko definiują porozumienia standaryzacyjne, ograniczając ich zakres znaczeniowy do kontekstu technicznego, ściśle związanego z określonymi produktami lub usługami. Za główne cele porozumień standaryzacyjnych wskazywane są definiowanie wymogów technicznych lub jakościowych, które mogą spełniać obecne lub przyszłe produkty, procesy, usługi lub metody produkcji, podczas gdy porozumienia te dotyczyłyby przede wszystkim normalizacji różnych klas lub rozmiarów danego produktu lub specyfikacji techniczne na rynkach produktowych lub usługowych, na których istotna jest zgodność i interoperacyjność z innymi produktami i systemami³⁸.

Porozumienia standaryzacyjne mogą być oceniane jako zakazane ze względu zarówno na cel, jak i na skutek. Bardziej rygorystyczne podejście ma zastosowanie w przypadku, gdy standaryzacja jest elementem szerszego porozumienia ograniczającego konkurencję, które ukierunkowane jest na wykluczenie konkurentów (w tym potencjalnych)³⁹. Pozostałe porozumienia standaryzacyjne powinny być oceniane ze względu na ich skutek. Przy takiej analizie konieczne jest uwzględnienie kontekstu prawnego i gospodarczego porozumienia oraz jego prawdopodobnych i rzeczywistych skutków⁴⁰, a także ewentualną siłę rynkową uczestników porozumienia⁴¹.

³⁸ Wytyczne Horyzontalne, pkt 257.

³⁹ Ibidem, pkt 273.

⁴⁰ Ibidem, pkt 277.

⁴¹ Brak władzy rynkowej wskazuje na brak ograniczających skutków dla konkurencji. Ibidem, pkt 277.

Głównymi problemami związanymi z prawem konkurencji według Wytycznych Horyzontalnych są potencjalne ograniczenie konkurencji cenowej, zamknięcie dostępu do innowacyjnych technologii lub dyskryminacyjne traktowanie niektórych przedsiębiorstw poprzez uniemożliwienie im faktycznego dostępu do ustanowionej porozumieniem normy. W kontekście porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia rzeczywistym problemem może być ograniczenie konkurencji cenowej – w szczególności w przypadku ustaleń faktycznie ujednociających poziom wypłacanych wynagrodzeń – oraz ewentualna dyskryminacja pod względem możliwości udziału w inicjatywie.

Równocześnie Wytyczne Horyzontalne podkreślają, że co do zasady porozumienia standaryzacyjne powinny być uznane za zgodne z art. 101 TFUE, jeśli: 1) gwarantują nieograniczone uczestnictwo w ustanawianiu normy; 2) określają przejrzystą procedurę ustanowienia normy; 3) nie przewidują obowiązku zgodności z normą oraz 4) zapewniają dostęp do normy na sprawiedliwych, rozsądnych i niedyskryminacyjnych warunkach⁴². Dlatego też inicjatywy dotyczące godziwych wynagrodzeń powinny charakteryzować się tymi samymi cechami. W każdym wypadku uczestnicy inicjatywy powinni mieć swobodę także w zakresie opracowywania alternatywnych standardów godziwego wynagrodzenia, a także odejścia od danej inicjatywy.

Kłopotliwe w kontekście bardziej szczegółowej oceny porozumień dotyczących godziwego porozumienia z perspektywy ram oceny porozumień standaryzacyjnych mogą być trudności w wykazaniu prokonkurencyjnych skutków porozumienia. Wytyczne Horyzontalne zwracają uwagę na potencjalne korzyści wynikające ze standaryzacji, w tym zagwarantowanie technicznej interoperacyjności, zapobieganie uzależnienia rynku od jednego dostawcy, zmniejszenia kosztów transakcyjnych czy też podwyższenia jakości produktu i zwiększenia jego innowacyjności⁴³.

Korzyści te nie wynikają jednak wprost z ustanowienia standardu godziwego wynagrodzenia, chociaż możliwa jest argumentacja oparta na pozytywnym wpływie na jakość sprzedawanych produktów lub świadczonych usług w związku z wyższą jakością jego wykonania (wynikającą pośrednio z poprawy warunków zatrudnienia). Tym samym próba uzasadnienia porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia wyłącznie w analogii do dopuszczalnych porozumień standaryzacyjnych może być skazana na niepowodzenie w obliczu braku zbalansowania niekorzystnych efektów porozumienia z potencjalnymi, wąsko interpretowanymi korzyściami. Będzie tak w szczególności w przypadkach, gdy wynagrodzenie stanowi istotny element struktury kosztów przedsiębiorców, a tym samym jego wzrost przekładałby się na podwyższenie cen.

4. Wyłączenie indywidualne w kontekście porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia

Zgodnie z art. 101 ust. 3 TFUE oraz odpowiadającym mu art. 8 ust. 3 uokik porozumienia ograniczające konkurencje mogą zostać indywidualnie wyłączone spod zakazu zawierania antykonkurencyjnych porozumień pod warunkiem kumulatywnego spełnienia czterech przesłanek: 1) przyczynienia się do polepszenia produkcji lub dystrybucji produktów bądź do popierania postępu technicznego lub gospodarczego; 2) zastrzeżenia dla użytkowników słusznej części zysku, który z tego wynika; 3) nienałożenia na zainteresowane przedsiębiorstwa ograniczeń, które nie są

⁴² Ibidem, pkt 280.

⁴³ Ibidem, pkt 308.

niezbędne do osiągnięcia tych celów oraz 4) niedawania przedsiębiorstwom możliwości eliminowania konkurencji w stosunku do znacznej części danych produktów. Wyłączenie indywidualne ma na celu umożliwienie stosowania porozumień, które dzięki swoim prokonkurencyjnym skutkom przeważa nad ewentualnymi negatywnymi efektami z niego wynikającymi.

Zastosowanie wyłączenia indywidualnego w stosunku do porozumień realizujących cele gospodarki zrównoważonego rozwoju, w tym inicjatyw dotyczących wypłacania godziwego wynagrodzenia rodzi jednak szereg wątpliwości, które istotnie mogą wpłynąć na gotowość do podjęcia ryzyka zawierania tego rodzaju porozumień przez zainteresowane podmioty.

Po pierwsze, przepisy oraz orzecznictwo nie zawierają jasnej definicji korzyści, jakie mieliby osiągnąć użytkownicy bądź nabywcy zgodnie z przesłanką wskazaną w punkcie 2) powyżej. Art. 101 ust. 3 TFUE nie wskazuje czy należy brać pod uwagę jedynie korzyści o charakterze *stricte* ekonomicznym, czy też możliwe jest przyjęcie szerszego podejścia, obejmującego korzyści o charakterze społecznym. Wytyczne w sprawie stosowania art. 101 ust. 3 TFUE (dawnego art. 81 ust. 3 TWE)⁴⁴ wskazują, że kategoria korzyści dla użytkowników obejmuje obiektywne korzyści ekonomiczne każdego rodzaju⁴⁵, a w tym korzyści związane z rozwojem technologicznym, udoskonalaniem produktów i usług oraz wprowadzaniem innowacji. Wytyczne nie wspominają jednak o korzyściach pozaekonomicznych i ograniczają ocenę korzyści występujących na tym samym rynku (lub wyraźnie powiązanych rynkach), na którym zawarte zostało porozumienie⁴⁶. Tymczasem korzyści wynikające z porozumień realizujących cele zrównoważonej gospodarki nierzadko występują na innych rynkach niż negatywne efekty z nimi związane.

Nawet gdyby uznać, że co do zasady pozaekonomiczne korzyści powinny być uwzględnione przy ocenie ww. przesłanki, to nadal problematyczne będzie określenie, co tak naprawdę stanowi wartość dla konsumenta. Jest to szczególnie istotne w kontekście porozumień, które wiążą się ze wzrostem kosztów i cen – istnieje ryzyko, że w świetle wytycznych⁴⁷ ocena korzyści będzie ograniczała się do testu czy wzrost wartości wynikający z takich korzyści przewyższa wszelkie szkody wynikające z utrzymania lub wzrostu ceny spowodowanego przez porozumienie ograniczające konkurencję.

Ponadto kontrowersyjny może być horyzont czasowy, w jakim oceniamy wystąpienie odpowiednich korzyści. Korzyści z niektórych porozumień, które mogą przynosić korzystne skutki społeczne, mogą być odczuwalne dopiero w dłuższym okresie, podczas gdy negatywne ich objawy, w tym w szczególności wzrost cen, z dużym prawdopodobieństwem będą odczuwalne natychmiastowo.

Biorąc pod uwagę powyższe, w przypadku uznania porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń za naruszające art. 101 ust. 1 TFUE bądź art. 6 uokik, ich uzasadnienie na kanwie wyłączenia indywidualnego może okazać się szczególnie problematyczne. Tym samym zawarcie danego porozumienia kooperacyjnego w nadziei na wykazanie spełnienia poszczególnych przesłanek wyłączenia indywidualnego może okazać się nadmiernie ryzykowne.

⁴⁴ Komunikat Komisji – Wytyczne w sprawie stosowania art. 101 ust. 3 TFUE (dawnego art. 81 ust. 3 TWE) (Dz. Urz. UE 2004 C 101/97).

⁴⁵ Ibidem, pkt 59.

⁴⁶ Ibidem, pkt 43.

⁴⁷ Ibidem, pkt 104.

5. Porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia jako porozumienia realizujące cele traktatowe UE

Obecnie powszechnie uznawanym celem prawa konkurencji jest standard „dobrobytu konsumenta”⁴⁸, wpisany m.in. w *Polityce ochrony konkurencji i konsumentów* Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów⁴⁹. Koncepcja ta została wypracowana w ramach chicagowskiej szkoły ekonomicznej, a sam dobrobyt konsumenta początkowo utożsamiany był z ogólnym bogactwem społeczeństwa, czyli całkowitą wartością gospodarki (*total welfare*)⁵⁰. Mimo przyjętego konsensusu odnośnie do przyjęcia jako nadrzędnego celu prawa konkurencji standardu dobrobytu konsumenta, pojęcie to niesie ze sobą szereg wątpliwości interpretacyjnych, które mogą stawać na przeszkodzie implementacji porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia. Wątpliwości te wynikają m.in. z braku wprowadzenia standardu dobrobytu konsumenta na poziomie ustawowym, niedostatecznym zdefiniowaniu w orzecznictwie oraz sporów w doktrynie w zakresie celów prawa konkurencji oraz samej koncepcji. Niezależnie od tego najczęściej dobrobyt konsumenta łączony jest z efektywnością gospodarczą polityki konkurencji i wiąże się z oceną efektów cenowych w krótkim horyzoncie czasowym.

Niemniej jednak, biorąc pod uwagę cele i wartości zapisane w prawie pierwotnym UE, ustalenie i realizacja polityki konkurencji nie może ograniczać się wyłącznie do aspektów efektywności ekonomicznej.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, który wprost określa wartości, jakimi w swoich działaniach ma kierować się Unia Europejska. Przepis ten podkreśla podstawową rolę polityki zrównoważonego wzrostu gospodarczego, społecznej gospodarki rynkowej zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego. Ponadto przepis wskazuje na zadania UE, obejmujące zwalczanie wykluczenia społecznego i dyskryminację oraz wspieranie sprawiedliwości społecznej i ochrony socjalnej.

Istotnym uzupełnieniem tego przepisu, szczególnie dla rozważań na kanwie polityki konkurencji, jest art. 7 TFUE, który podkreśla, że polityki i działania UE powinny uwzględniać wszystkie jej cele, z zachowaniem właściwej spójności. Art. 9 TFUE natomiast wprost określa obowiązek uwzględnienia w ramach polityk i działań UE wymogów związanych ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej i zwalczaniem wykluczenia społecznego. Równocześnie żaden z tych przepisów nie przewiduje zwolnienia realizacji polityki konkurencji z uwzględnienia tych innych celów. Wreszcie art. 31 ust. 1 Karty Praw Podstawowych ustanawia prawo pracowników do warunków pracy szanujących ich zdrowie, bezpieczeństwo i godność.

W konsekwencji, powyższe szerokie cele Unii Europejskiej powinny być każdorazowo uwzględniane przy analizie porozumień przedsiębiorców, których przedmiotem jest poprawa warunków zatrudnienia, w tym porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń. Równocześnie ponownie

⁴⁸ Zgodnie z wynikami badania ankietowego opublikowanego w 2011 r. przez Międzynarodową Sieć Konkurencji (*International Competition Network*) 89% respondentów (z 56 organów ochrony konkurencji) wskazało dobrobyt konsumenta jako cel prawa konkurencji w ich jurysdykcjach. Równocześnie 39% wszystkich respondentów wskazało dobrobyt konsumenta za główny cel prawa konkurencji, podczas gdy połowa – jako jeden z wielu celów (zob. ICN, 2011).

⁴⁹ „Ochrona konkurencji i konsumentów mają bowiem wspólny cel – dobrobyt konsumenta i tworzenie warunków gospodarczych, w których efektywna konkurencja oznacza także uczciwe relacje przedsiębiorców z konsumentami”. Zob. UOKiK, 2015.

⁵⁰ R.H. Bork wskazywał, że dobrobyt konsumenta jest zaledwie innym terminem oznaczającym bogactwo, majątek narodu (*the wealth of nation*) (zob. Bork, 1978, s. 90).

warto podkreślić, że takie podejście nie miałooby charakteru precedensowego – poprawa warunków życia i pracy, zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej oraz rozwój zasobów ludzkich w celu zapewnienia wysokiego poziomu zatrudnienia i walki z wykluczeniem społecznym zostały wprost wskazane przez TSUE w omawianej wyżej sprawie *Albany* jako uzasadnienie dla wyłączenia układów zbiorowych pracy spod unijnych reguł konkurencji. Nic nie stoi zatem na przeszkodzie, aby takiej interpretacji podlegały również porozumienia dotyczące wypłacania godziwych wynagrodzeń.

V. Podsumowanie i wnioski

1. Podsumowanie i proponowane rozwiązania minimalizujące ryzyko naruszenia prawa konkurencji

Porozumienia dotyczące godziwych wynagrodzeń zawierane przez przedsiębiorców mogą potencjalnie stanowić naruszenie prawa konkurencji. Stanowią one jedną z form porozumień, których przedmiotem jest ustalanie wysokości wynagrodzeń. Porozumienia te ograniczają swobodę i niezależność przedsiębiorców w zakresie własnej polityki zatrudnienia oraz mogą obejmować wymianę informacji wrażliwych z punktu widzenia konkurencji oraz faktycznie prowadzić do ujednolicenia części kosztów ponoszonych przez konkurujących przedsiębiorców. W swojej skrajnej, niczym nieuzasadnionej, postaci takie porozumienia mogą być porównywane do porozumień cenowych i być uznane za zakazane ze względu na samą swoją antykonkurencyjną naturę.

Niemniej, biorąc pod uwagę rzeczywiste intencje towarzyszące zawieraniu porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia oraz ich społeczne oddziaływanie, zrównywanie ich z „nagimi” porozumieniami określającymi sztywne lub maksymalne wysokości wynagrodzeń wydaje się być mocno nieuzasadnione. W tym kontekście należy podkreślić cele i wartości zapisane w prawie pierwotnym UE, obejmujące w szczególności zwalczanie wykluczenia społecznego, zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej oraz prawo pracowników do warunków pracy szanujących ich zdrowie, bezpieczeństwo i godność.

Ponadto, biorąc pod uwagę tendencję w kierunku rozszerzania ochrony interesów osób wykonujących pracę – zarówno pracowników, jak i „fałszywie” samozatrudnionych – logicznym dalszym krokiem powinno być przyjęcie elastycznego podejścia w stosunku do inicjatyw dotyczących wypłacania godziwych wynagrodzeń i ocena takich porozumień ze względu na skutek, jaki wywołują oraz zapewnienie jasnych kryteriów dopuszczalności zawierania tego rodzaju porozumień. Stanowiłyby to nie tylko wyraz chęci zapewnienia odpowiednich warunków bytowych w szczególności w kontekście dynamicznie zmieniających się warunków gospodarczych (na przykład w warunkach pandemii), ale również wpisywałyby się w szeroko pojęte cele UE.

Na marginesie warto zaznaczyć, że porozumienia dotyczące godziwego wynagrodzenia umożliwiają nie tylko wsparcie i ochronę obywateli państw członkowskich, lecz także poprawę warunków zatrudnienia osób spoza UE, w tym zamieszkujących państwa rozwijające się, do których, ze względu na bardzo niski koszt pracy, przeniesiona została produkcja wielu różnorodnych produktów. Działania te wpisują się w założenia gospodarki zrównoważonego rozwoju, której rola jeszcze mocniej została uwypuklona w kontekście przyjęcia polityki Europejskiego Zielonego Ładu.

W każdym wypadku obecny brak pewności prawnej należy uznać za niesprzyjający podejmowaniu oddolnych inicjatyw przedsiębiorców mających na celu poprawę warunków zatrudnienia

pracowników. Mimo istnienia szeregu argumentów prawnych na rzecz dopuszczalności porozumień dotyczących godziwego wynagrodzenia w świetle reguł prawa konkurencji, podejmowanie inicjatyw w tym zakresie nie jest całkowicie wolne od ryzyka. Szczególną przeszkodą jest duża niepewność prawna wynikająca w głównej mierze z: 1) potencjalnie rygorystycznego pojmowania pojęcia „standardu dobrobytu konsumenta”, skutkującego wąską interpretacją przesłanek wyłączenia indywidualnego na podstawie art. 101 ust. 3 TFUE bądź art. 8 ust. 3 uokik; 2) braku wytycznych organów konkurencji w zakresie porozumień realizujących założenia gospodarki zrównoważonego rozwoju, w tym w szczególności braku wskazówek i zasad oceny takich porozumień w Wytycznych Horyzontalnych oraz 3) braku rozbudowanej praktyki decyzyjnej i orzecznictwa w zakresie tego rodzaju porozumień. W rezultacie dołączenie do inicjatyw dotyczących godziwego wynagrodzenia może wymagać dodatkowych analiz prawnych i oceny rodzajów ryzyka, co może skutecznie zmniejszyć chęć podjęcia inicjatywy przez zainteresowane podmioty.

Niemniej podobnie jak w przypadku innych porozumień wspierających realizację celów gospodarki zrównoważonego rozwoju, obawa przed możliwością naruszenia prawa konkurencji zazwyczaj jest nieuzasadniona, uwzględniając rzeczywiste rodzaje ryzyka z tym związane⁵¹. Zawarcie porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń może być uznane za dopuszczalne, jednak w każdym wypadku zalecane jest podjęcie starannej analizy prawnej.

Po pierwsze, konieczne jest zachowanie odpowiedniej ostrożności właściwej dla podejmowania każdorazowej współpracy z konkurentami. Należy mieć na uwadze, że wszelkie elementy porozumienia wykraczające poza to, co konieczne do wdrożenia inicjatywy, mogą skłonić organ antymonopolowy do uznania współpracy za niedozwoloną. Elementami zmniejszającymi ryzyko z punktu widzenia prawa konkurencji są przede wszystkim ograniczenie współpracy, w tym wymiany informacji, wyłącznie do tego co niezbędne dla osiągnięcia zakładanego celu – w rozważanym przypadku zagwarantowania wynagrodzeń na poziomie pozwalającym na godne życie. Porozumienia dotyczące godziwych wynagrodzeń nie mogą w żadnym wypadku stanowić forum wymiany informacji wrażliwych z punktu widzenia konkurencji oraz nie mogą służyć ustalaniu i koordynowaniu innych kluczowych aspektów działalności przedsiębiorców⁵².

Po drugie, w sytuacji dołączania do inicjatywy branżowej lub porozumienia obejmującego konkurencyjnych przedsiębiorców godne rozważenia byłoby uprzednie przeanalizowanie struktury własnych kosztów pod kątem udziału, jaki stanowią w niej wynagrodzenia. Duży udział wynagrodzeń w kosztach zmiennych produkcji może wiązać się z ryzykiem faktycznego ujednoczenia istotnego elementu kosztów, mogącego mieć rzeczywiste skutki podobne do skoordynowanego podwyższenia cen.

Po trzecie, kluczowe jest określenie minimalnego poziomu godziwego wynagrodzenia w przeciwieństwie do ustalenia sztywnego poziomu płac – które to rozwiązanie mogłoby nie tylko zmniejszać niepewność w zakresie działań rynkowych przedsiębiorców i prowadzić do ujednoczenia ich kosztów, lecz także wyłączałoby konkurencję pomiędzy nimi o pracowników na podstawie wysokości wynagrodzeń. Porozumienie obejmujące obowiązek utrzymywania sztywnego poziomu

⁵¹ W trakcie licznych konferencji i webinarów poświęconych porozumieniom realizującym założenia zrównoważonej gospodarki, przedstawiciele krajowych organów ochrony konkurencji nierzadko podkreślali, że nie widzieliby problemu z uznaniem takich porozumień za zgodne z prawem konkurencji, jednak pozbawieni są takiej możliwości ze względu na brak nawet potencjalnych spraw w tym zakresie.

⁵² Por. wytyczne Fair Wear Foundation dotyczące wymiany informacji w kontekście realizacji inicjatywy wypłacania godziwego wynagrodzenia. Fair Wear Foundation (2015). *Competition Law DOs and DON'Ts for FWF Members Collaborating to Pay Living Wages*, <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/FWF-guidancecompetitionlawjuly15.pdf>.

wynagrodzeń wiązałyby się z dużym ryzykiem uznania porozumienia za antykonkurencyjne oraz podważałyby rzeczywiste intencje uczestniczących w nich podmiotów.

Po czwarte, na zmniejszenie ryzyka wpływ mogłoby mieć również dalsze zawężenie kosztu uzgadnianego przez przedsiębiorców. Zgodnie z orzeczeniem TSUE we wspomnianej już wcześniej sprawie *Budapest Bank*, w wypadku porozumień standaryzujących określających tylko jeden aspekt ponoszonych przez przedsiębiorcę kosztów, konieczne jest przeprowadzenie analizy w celu stwierdzenia czy porozumienie może stanowić pośrednie ustalanie cen (Burnside, de Backer i Strohl, 2020). W tym kontekście ustalenie wyłącznie wysokości bonusu wypłacanego dodatkowo do niezgodnionej przez przedsiębiorców płacy bazowej, ryzyko naruszenia prawa konkurencji poprzez porozumienie zakazane ze względu na cel nie byłoby tak oczywiste (Burnside, de Backer i Strohl, 2020).

Wreszcie, rekomendowane byłoby utworzenie inicjatywy jako otwartej dla wszystkich zainteresowanych podmiotów, o jasnych, ogólnodostępnych i niedyskryminacyjnych zasadach, jak również zapewnienie swobodnej możliwości opuszczenia inicjatywy.

2. Aktualne tendencje i działania organów ochrony konkurencji

W kontekście powyższych rozważań należy pozytywnie ocenić inicjatywy organów ochrony konkurencji zmniejszające brak pewności prawnej w zakresie oceny antymonopolowej omawianego typu porozumień. Szczególnym przełomem było opublikowanie w lipcu 2020 r. przez holenderski organ antymonopolowy projektu wytycznych dotyczących oceny porozumień realizujących cele zrównoważonej gospodarki⁵³. Wytyczne te wskazują m.in., jakie porozumienia co do zasady nie są zakazane, a także szczegółowo wyjaśniają, jak można spełnić przesłanki wyłączenia indywidualnego w kontekście porozumień, których pozytywne skutki mogą przeważać nad negatywnymi. Co ważne, organ zapowiedział, że nie będzie nakładał kar za zawieranie porozumień, kiedy strony w dobrej wierze próbowały zastosować się do wytycznych.

Do porozumień co do zasady dozwolonych organ holenderski zaliczył:

- a) niewiążące porozumienia ukierunkowane na realizację celów gospodarki zrównoważonego rozwoju – np. dobrowolne uczestnictwo w zobowiązaniu do redukcji emisji CO₂, w ramach którego uczestnik inicjatywy samodzielnie określałby w jaki sposób przyczyniłby się do realizacji zakładanego celu;
- b) kodeksy postępowania promujące stosowanie praktyk przyjaznych dla środowiska, klimatu lub praktyk; kategoria ta uwzględnia również porozumienia standaryzacyjne, których kryteria uczestnictwa są przejrzyste i stosowane w rozsądny i niedyskryminujący sposób oraz które nie zakazują stosowania alternatywnych norm i sprzedaży produktów niespełniających określonych standardów;
- c) porozumienia mające na celu poprawę jakości produktów przy równoczesnym zastąpieniu przez nie produktów wytwarzanych w mniej zrównoważony sposób (np. wycofanie określonego rodzaju opakowań);

⁵³ Autoriteit Consument & Markt, *Guidelines. Sustainability agreements. Opportunities within competition law*. Pozyskano z: <https://www.acm.nl/sites/default/files/documents/2020-07/sustainability-agreements%5B1%5D.pdf> (15.07.2021). Dostępna jest również druga, zrewidowana wersja projektu wytycznych, opublikowana w styczniu 2021 r.: <https://www.acm.nl/sites/default/files/documents/second-draft-version-guidelines-on-sustainability-agreements-opportunities-within-competition-law.pdf>.

- d) inicjatywy, w ramach których dzięki wykorzystaniu innowacji tworzone są nowe produkty lub rynku, gdy podjęcie wspólnej inicjatywy jest niezbędne dla uzyskania wystarczających zasobów produkcyjnych, w tym know-how lub dla osiągnięcia wystarczającej skali;
- e) porozumienia, których wyłącznym celem jest zapewnienie, aby ich uczestnicy oraz ich dostawcy i/lub dystrybutorzy przestrzegali krajowych lub międzynarodowych norm mających zastosowanie do prowadzenia działalności gospodarczej w krajach spoza Europy, a zwłaszcza w krajach rozwijających się. Porozumienia te mogą dotyczyć przestrzegania przepisów prawa pracy (np. dotyczących pracy dzieci i płacy minimalnej), zasad ochrony środowiska (np. zakaz nielegalnego pozyskiwania drewna) i zasad *fair trade*.

Wytyczne przewidują również kategorię porozumień, które mimo antykonkurencyjnego charakteru mogą być dozwolone dzięki korzyściom, które ze sobą niosą. Wymaga to jednak głębszej analizy, zgodnie z przesłankami art. 101 ust. 3 TFUE. Organ zaproponował jednak również nowe rozwiązanie – uproszczoną analizę dla porozumień, w których: 1) strony mają łączny udział w rynku mniejszy niż 30% lub gdy 2) jest oczywiste, że korzyści wynikające z porozumienia równoważą szkodę i istnieje mniejsze prawdopodobieństwo, że zaszkodzą konkurencji. W przypadku takich porozumień strony powinny wyjaśnić ich zalety i wady, ale nie są zobowiązane do wykazywania przeważania korzyści z zastosowaniem metod ilościowych.

Biorąc pod uwagę powyższe podejście holenderskiego organu można oceniać pozytywnie także w kontekście porozumień dotyczących godziwego porozumienia jako zapewniające większą pewność prawną i elastyczność w stosunku do oceny tego rodzaju porozumień.

Podobną inicjatywę podjął również grecki organ ochrony konkurencji, który zapowiedział wydanie własnych wytycznych w tym zakresie. Ponadto organ opublikował już dokument roboczy⁵⁴, w którym przedstawił swoje stanowisko, zgodnie z którym reguły konkurencji i cele gospodarki zrównoważonego rozwoju powinny być zharmonizowane na poziomie międzynarodowym i unijnym. Organ wezwał również Komisję Europejską do przyjęcia systemu inicjatyw środowiskowych podobnego do tymczasowych ram ustanowionych w odpowiedzi na kryzys związany z pandemią COVID-19, w tym zapewnienie nieformalnych wytycznych dla przedsiębiorców poprzez pisemne potwierdzenia zgodności określonych inicjatyw z prawem konkurencji.

Kluczowe znaczenie będzie miała jednak treść nowych unijnych rozporządzeń ustanawiających wyłączenia grupowe w zakresie współpracy horyzontalnej. Rozporządzenia te w swoim obecnym kształcie przestaną obowiązywać z końcem 2022 roku. W ramach konsultacji publicznych nowych rozporządzeń i wytycznych do nich Komisja Europejska otrzymała liczne głosy przedsiębiorców krytykujących brak jasnych kryteriów oceny porozumień realizujących założenia zrównoważonej gospodarki w wytycznych organu. Przedsiębiorcy zwracali też uwagę na rodzaje ryzyka związane z ich zawieraniem, skutkujące niepodejmowaniem przez nich takich inicjatyw. Biorąc pod uwagę duże zainteresowanie tematem ze strony zarówno przedsiębiorców, jak i instytucji możemy spodziewać się uzupełnienia Wytycznych Horyzontalnych także o wskazówki w zakresie porozumień dotyczących godziwych wynagrodzeń, co przyczyni się do zwiększenia pewności prawnej w tym zakresie.

⁵⁴ Hellenic Competition Commission, Draft Staff Discussion Paper on Sustainability Issues and Competition Law. Pozyskano z: https://www.epant.gr/en/enimerosi/competition-law-sustainability/item/download/1896_9b05dc293adbae88a7bb6ccea37d1ea60.html (15.07.2021).

Bibliografia

- Abril, D.S. (2020). Antitrust, Sustainability and Living Wages/Living Incomes. *CPI Antitrust Chronicle*, 1(2), 51–54. Pozyskano z: <https://www.dechert.com/content/dam/dechert%20files/knowledge/publication/2020/7/Antitrust-Chronicle-July-II.pdf> (25.07.2021).
- Bork, R.H. (1978). *The Antitrust Paradox: A Policy at War with Itself*. Nowy Jork: Basic Books.
- Budny, M. (2019). Problematyka godziwego wynagrodzenia i jego ustalania w świetle literatury i orzecznictwa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, LX(6). <http://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.6.4>.
- Burnside, A., de Backer, M. i Strohl, D. (2020). Living Wage Initiatives: No Reason to Object. *CPI Antitrust Chronicle*, 1(2), 19–24. Pozyskano z: <https://www.dechert.com/content/dam/dechert%20files/knowledge/publication/2020/7/Antitrust-Chronicle-July-II.pdf> (25.07.2021).
- Deloitte. (2017, October). *A Living Wage in Australia's Clothing Supply Chain. Estimating factory wages as a share of Australia's retail price*. Deloitte Access Economics. Pozyskano z: <https://www2.deloitte.com/au/en/pages/economics/articles/living-wage-australias-clothing-supply-chain-oxfam.html> (15.07.2021).
- Fairtrade Foundation. (2017). *Competition Law And Sustainability. A Study of Industry Attitudes Towards Multi-Stakeholder Collaboration in the UK Grocery Sector*. Londyn: Fairtrade Foundation. Pozyskano z: <https://www.fairtrade.org.uk/wp-content/uploads/legacy/Competition-Law-and-Sustainability---Fairtrade-Report.pdf> (15.07.2021).
- Frazer, T., Gardner, M. i Zwierzyńska, K. (2015, 1 czerwca). *The Application of EU Competition Law to the Adoption of the Living Wage Standard*. Opinion for Fair Wear Foundation. Pozyskano z: <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/OpiniontoFWF-TheApplicationofEUCompetitionLawtoFWFLivingWageStandardfinal1.pdf> (25.07.2021).
- FWF. (2015). *Competition Law DOs and DON'Ts for FWF Members Collaborating to Pay Living Wages*. Fair Wear Foundation. Pozyskano z: <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/FWF-guidancecompetitionlawjuly15.pdf>.
- Goździewicz, G. i Zieliński, T. (2017). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa, Wolters Kluwer Polska.
- Gürkaynak, G., Güner, A. i Özkanlı, C. (2013). Competition Law Issues in the Human Resources Field. *Journal of European Competition Law & Practice*, 1(3), 201–214. <https://doi.org/10.1093/jeclap/lpt017>.
<http://www.livingwagecanada.ca/>.
<https://www.fairtrade.org.pl/sprawiedliwy-handel/co-jest-sprawiedliwy-handel-fair-trade/>.
<https://www.livingwage.org.nz/>.
<https://www.livingwage.org.uk/>.
- ICN. (2011). *Competition Enforcement and Consumer Welfare: Setting the Agenda*. International Competition Network. Pozyskano z: https://www.internationalcompetitionnetwork.org/wp-content/uploads/2019/11/SP_CWelfare2011.pdf (30.08.2021).
- Łapiński, K. (2011). Godziwe wynagrodzenie za pracę. *Monitor Prawa Pracy*, (12).
- Macrosty, H.W. (1898). The Recent History of the Living Wage Movement. *Political Science Quarterly*, 13(3), 413–441. Pozyskano z: <https://www.jstor.org/stable/pdf/2140048.pdf> (25.07.2021).
- Massarano, N. (2021). The unclear effects of the Budapest Bank experience. *European Competition Law Review*, 42(2), 65–68. Pozyskano z: https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2021/02/The_unclear_effects_of_the_Budapest_Bank_experience_Nissim_Massarano.pdf (15.07.2021).
- Miąsik, D. (2009). W: T. Skoczny (red.), *Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

- Musiąła, A. (2020). W: K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Stawicki, A. (2016). W: A. Stawicki, E. Stawicki (red.), *Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- UOKiK. (2015). *Polityka ochrony konkurencji i konsumentów*. Warszawa: Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Pozyskano z: <https://www.uokik.gov.pl/download.php?plik=16694> (15.07.2021).
- Wratny, J. (2020). Prawo do godziwego wynagrodzenia jako zasada prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, LXI(9). <http://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.9.1>.