

Prof. Jerzy Wratny  
Instytut Nauk Prawnych PAN  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

**Prawo do wynagrodzenia za pracę  
w świetle zasad sprawiedliwości i równości**

I. Uwagi wstępne

1. Tematowi przewidzianemu na tegoroczny Zjazd Katedr Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozwoliłem sobie nadać brzmienie „Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości”. Jest to temat niełatwy i wielowątkowy, niemożliwy w zasadzie do wyczerpania w ramach referatu konferencyjnego. Toteż swoją rolę upatruję w szkicowym jedynie przedstawieniu problemów wiążących się z postawionym mi zadaniem. Pragnę też podkreślić, że większość wątków, które poruszam była już szeroko omawiana w licznych publikacjach, zarówno w nauce prawa pracy, jak i w ramach innych dyscyplin. Za przykład można w szczególności uznać szeroko omawianą problematykę równości płac mężczyzn i kobiet za pracę jednakową lub o jednakowej wartości. Dla tych powodów moje rozważania mogą się nie wydać szczególnie odkrywczymi. Założeniem autora było, aby pobudzały one do dyskusji.

2. Zaczniemy od oczywistego stwierdzenia, że celem „wydarzenia”, jakie stanowi realizacja stosunku pracy jest osiągnięcie określonego wyniku będącego efektem skojarzenia kapitału i pracy<sup>1</sup>. Wynik ten ma przynieść korzyści obu aktorom: pracodawcy i pracownikowi. Towarzyszy temu założenie, że osiągniany w procesie pracy wynik posiada użyteczność dla podmiotów dla których jest on przeznaczony (zamawiający, klienci, konsumenci), co zatrudnienie czyni sensownym.

Pracodawca zawłaszcza wynik pracy pobierając dochód od włożonego kapitału. Dochodem pracownika jest natomiast wynagrodzenie za pracę. Relacja między stronami jest więc co do swej istoty cywilistyczna; polega na wzajemnej wymianie

---

<sup>1</sup> Tak jest w przypadku pracy produkcyjnej, co oczywiście nie wyczerpuje wszystkich form zatrudnienia.

świadczeń (*facio ut des*). Relacja ta cechuje system wytwarzania i pracy dominujący w pewnej epoce historycznej, który określany jest jako system oparty na pracy najemnej.

Pobieranie dochodu od zainwestowanego w proces pracy kapitału nie stanowi przedmiotu zainteresowania prawa pracy; jest to problem istotny w obrębie innych gałęzi prawa. Natomiast wynagrodzenie za pracę stanowi, jak wiadomo, centralną kwestię w ramach stanowienia i stosowania prawa pracy.

Według tradycyjnego ujęcia, które moim zdaniem zachowuje ważność, rola prawa w tym zakresie wynika przede wszystkim z funkcji ochronnej przypisanej tej gałęzi prawa. Ma ono chronić słabszą stronę stosunku pracy (pracownika) przed przewagą strony silniejszej (pracodawcy).

Ta „dysproporcja sił” wynika z faktu, że rynek pracy jest rynkiem pracodawcy, zwłaszcza w warunkach utrzymującego się ciągle na wysokim poziomie wskaźnika bezrobocia. Po drugie, to pracodawca decyduje o stanowisku i miejscu pracy pracownika w zakładzie pracy, co determinuje także wysokość stawek wynagrodzenia oraz inne jego parametry (składniki wynagrodzenia, metody pracy itp.). Po trzecie, pracodawca decyduje o ścieżkach awansu pracownika, uczestnictwie w szkoleniach podnoszących kwalifikacje itp. Krótko mówiąc, pracownik podejmując pracę dostaje się w głąb zależności, a jego umowa, formalnie równoprawna, ma z reguły w dużej mierze charakter adhezyjny. Po czwarte analizując stan nierównej pozycji stron należy dostrzec znaczenie wynagrodzenia, które zapewnia utrzymanie osoby pracownika oraz jego rodziny, co określa się mianem funkcji alimentacyjnej i rodzinnej płacy. Pod tym względem, nazwijmy go egzystencjalnym, wynagrodzenie za pracę jest nieporównywalne z dochodem pobieranym od kapitału zainwestowanego w proces produkcji (zysk pracodawcy-przedsiębiorcy).

Tymi przesłankami kieruje się ustawodawca ustanawiając przepisy chroniące pod różnymi względami wynagrodzenie za pracę, co stanowi realizację konstytucyjnej normy mówiącej o ochronie nad pracą Rzeczypospolitej Polskiej (art. 24).

Polityka ukierunkowana na wzmocnienie słabszej strony zobowiązaniowego stosunku pracy nie jest jedynym motywem stanowienia przepisów chroniących

wynagrodzenie za pracę. Ważną przesłanką jest także sprzyjanie zdrowej ekonomii mającej zapewnić, aby społeczeństwo w możliwie najszerszym zakresie utrzymywało się z wytwórczości i pracy bez nadmiernego sięgania do środków zabezpieczenia społecznego. Systemy pracy i wynagradzania oraz zabezpieczenia społecznego stanowią bowiem układ naczyń połączonych.

W obrębie państwowej polityki płac mieści się ponadto regulacja i kontrola wydatkowania środków w sferze budżetowej, ograniczanie w sferze publicznej wysokości wynagrodzeń przekraczających poziom uznany za godziwy, przeciwdziałanie znikom płacowym z uszczerbkiem dla środków publicznych. Wartością chronioną w tych przypadkach jest majątek i dochody Skarbu Państwa oraz innych osób sektora publicznego, w tym instytucji zabezpieczenia społecznego, a więc aktywów służących dobru wspólnemu społeczeństwa.

3. W literaturze z zakresu etyki pracy, szczególnie z kręgu autorów rozwijających katolicką naukę społeczną, eksponuje się dwie zasady, których harmonijna realizacja miałyby się przyczynić do sprawiedliwego rozwiązania kwestii płacowej.

Są to zasada finalna, wskazująca na powiązanie wynagrodzenia za pracę z zaspokojeniem potrzeb pracownika i jego rodziny, a więc akcentująca funkcję alimentacyjną wynagrodzenia oraz zasada kauzalna, eksponująca związek między wynagrodzeniem za pracę a wydajnością pracownika (wzajemność i ekwiwalentność świadczeń)<sup>2</sup>. Osobno należy wymienić zasadę niedyskryminacji i równego traktowania, sytuującą problem sprawiedliwości płacowej na płaszczyźnie dopuszczalnej dyferencjacji uprawnień między pracownikami danego zakładu pracy czy zespołu roboczego (por. część III).

Wszystkie wymienione wyżej kierunkowe zasady kształtowania wynagrodzeń w zgodzie z postulatami etycznymi nawiązują do idei sprawiedliwości w stosunkach pracy.

---

<sup>2</sup> Por. ks. Z. Majka „Etyka życia gospodarczego”, Wrocław 1982, s. 165 i nast., ks. L. Dyczewski „Płaca sprawiedliwa i słuszna” /w/ Ethos nr 4 z 1995 r., Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, s. 113-121 oraz tegoż autora „Słuszna i sprawiedliwa płaca w ujęciu katolickiej nauki społecznej” w pracy zbiorowej „Prawo do płacy godziwej”, Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, z. 8 z 1994 r., J. Wratny „Koncepcja pracy sprawiedliwej a niektóre aktualne problemy prawa pracy i polityki płac w Polsce”, Ethos nr 4 z 1995 r., s. 133-141; M. Nowak „Wynagrodzenie za pracę”, Warszawa 2014, s. 45-81.

4. Problem sprawiedliwości jest jednym z centralnych tematów filozofii od Arystotelesa<sup>3</sup> do Rawlsa<sup>4</sup>. W tradycji filozoficznej rozróżnia się za Arystotelesem pojęcie sprawiedliwości rozdzielczej (dystrybucyjnej) oraz pojęcie sprawiedliwości wyrównawczej (wzajemnej, komutatywnej). Sprawiedliwość dystrybucyjna odnosi się „do rozdziału społecznych ciężarów i dóbr, zaś ze sprawiedliwością wyrównawczą mamy do czynienia ... w rodzających zobowiązania stosunkach między ludźmi”<sup>5</sup>.

Na nasz użytek przyjmijmy także rozróżnienie pojęcia sprawiedliwości formalnej i konkretnej (materialnej). Pierwsze oznacza zasadę działania, w myśl której osoby należące do tej samej kategorii istotnej powinny być traktowane jednakowo<sup>6</sup>. Kategoria istotna to grupa ludzka wyodrębniona na podstawie jednolitego kryterium, czyli skupiająca jednostki posiadające tę samą cechę istotną (relewantną). Cechą sprawiedliwości formalnej jest stosowanie jednolitej zasady postępowania wobec wszystkich bez wyjątków członków kategorii istotnej. Równość stanowi konsekwencję logiczną reguły jednakowego traktowania wszystkich członków kategorii istotnej<sup>7</sup>, w zasadzie obojętne jest natomiast, według jakiego kryterium ma być taka kategoria utworzona.

W przeciwieństwie do sprawiedliwości formalnej (abstrakcyjnej), w koncepcji, sprawiedliwości konkretnej równorzędne znaczenie ma określenie cechy relewantnej, według której ustanawia się kategorię istotną osób, które powinny być traktowane jednakowo. Trzeba się zatem odnieść do skali wartości. W koncepcji sprawiedliwości materialnej nacisk położony jest na dokonywanie wyborów o charakterze aksjologicznym.

---

<sup>3</sup> Arystoteles „Etyka Nikomachejska”, Warszawa 1956, PWN w przekładzie D. Gromskiej.

<sup>4</sup> John Rawls „Teoria sprawiedliwości”, Warszawa 1994, PWN.

<sup>5</sup> „Etyka Nikomachejska”, s. 172.

<sup>6</sup> Por. Chaim Perelman „O sprawiedliwości”, PWN, 1959, s. 37 oraz 77.

<sup>7</sup> Czyn sprawiedliwy w rozumieniu sprawiedliwości formalnej to zachowanie się zgodnie z konkluzją sylogizmu imperatywnego, którego przesłankę większą stanowi jakakolwiek reguła postępowania wobec jednostek należących do kategorii istotnej, zaś przesłankę mniejszą – zaliczenie konkretnej jednostki do tej kategorii istotnej, ze względu na posiadanie przez nią cechy istotnej. Jeżeli wszystkie A powinny być B i jeżeli X należy do A to X powinien być tak samo traktowany jak B. Ch. Perelman, tamże, s. 77-78.

Według ogólnej koncepcji sprawiedliwości Rawlsa „Wszelkie społeczne wartości – wolności i możliwości, dochód i bogactwo” oraz podstawy szacunku dla samego siebie – mają być równo rozdzielone, chyba, że nierówna dystrybucja jakichkolwiek (czy też wszystkich) spośród tych wartości jest korzystna dla każdego. niesprawiedliwość to... nierówności „które nie są z korzyścią dla wszystkich”. „Teoria sprawiedliwości”, s. 89.

Na skali wartości mogą występować różne formuły sprawiedliwości: „każdemu to samo” (egalitaryzm), „każdemu według zasług, dzieł, pracy, potrzeb”, „każdemu według pozycji” (elitaryzm) i in.<sup>8</sup>. Cechą wspólną tego rodzaju formuł sprawiedliwości materialnej jest to, że nawiązują do kryteriów mających oparcie w określonych systemach wartości, które nie muszą być przez wszystkich w równym stopniu podzielane.

Arbitralność wyboru wartości nadrzędnych zależy od przekonań osoby wyrażającej sąd etyczny na temat tego co jest sprawiedliwe, eliminowana jest gdy posłużymy się pojęciem sprawiedliwości prawnej. Jej odbiciem jest legalistyczna formuła „każdemu według tego, co przyznaje mu prawo (*sum cuique*)”. Według tej dewizy „sprawiedliwość” oznacza „ściśle zgodnie z prawem”<sup>9</sup>. Między koncepcją sprawiedliwości „moralnej” i „prawnej” zachodzą wzajemne interakcje nie wykluczające konfliktów, które w skrajnym ujęciu wyraża paradoks „*summum ius, summa iniuria*”.

## II. Płaca sprawiedliwa

5. Wyrazem płacy sprawiedliwej jako płacy nawiązującej do potrzeb jest wspomniana wyżej zasada finalna. Najpełniejsze uzasadnienie aksjologiczne koncepcja wynagrodzenia nawiązująca do potrzeb pracownika i jego rodziny zawiera Encyklika „*Laborem Exercens*”<sup>10</sup>. Papież mówi w niej o pierwszeństwie osoby pracownika przed pracą w znaczeniu przedmiotowym, również przed oceną wyników pracy<sup>11</sup>. Według Jana Pawła II, „pierwszą podstawą wartości pracy jest sam człowiek – jako podmiot<sup>12</sup>, rola zaś płacy polega przede wszystkim na tym, że pozostaje ona konkretnym środkiem, dzięki któremu ogromna większość ludzi może korzystać z

---

<sup>8</sup> Ch. Perelman, tamże, s. 38 i nast.

<sup>9</sup> Rygoryzm tak rozumianej sprawiedliwości łagodzić ma pojęcie prawości, które można utożsamić ze słusnością (*equitas*). Pozwala ona łagodzić bezwzględną równość w ramach kategorii określonych prawem przez uwzględnienie okoliczności indywidualnego przypadku, których prawo nie jest w stanie uregulować, „*Etyka Nikomachejska*”, s. 199.

<sup>10</sup> Jan Paweł II „*Laborem Exercens*”, w skrócie LE, Encyklika z 1981 r. o pracy ludzkiej. Tekst wraz z komentarzem opublikowany m.in. nakładem Wydawnictwa Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1983.

<sup>11</sup> W Encyklice „*Centesimus Annus*”, z 1991 r. Jan Paweł II napisał „Ważniejsze niż logika wymiany równowartości i niż inne formy sprawiedliwości, które się z tym wiążą, jest to, co należy się człowiekowi, ponieważ jest człowiekiem ze względu na jego wzniosłą godność”, CA nr 34.

<sup>12</sup> LE nr 6.

owych dóbr, które są przeznaczone do powszechnego używania...”<sup>13</sup>. Płaca powinna w każdym wypadku zapewnić pracownikowi niezbędne środki egzystencji. Nie chodzi przy tym tylko o minimum tych środków, ale o zapewnienie poziomu życia „prawdziwie ludzkiego”, odpowiadającego godności osoby ludzkiej.

Powyższe postulaty, odzwierciedlające ideę płacy życiowej, uzupełniane są przez ideę płacy rodzinnej wyciskającej szczególne piętno na nauczaniu społecznym Kościoła w tej dziedzinie. Według Jana Pawła II „sprawiedliwa płaca staje się w każdym wypadku konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju społeczno – ekonomicznego” dodając, że „sprawdzian ten dotyczy przede wszystkim rodziny”<sup>14</sup>.

6. Pod wpływem doktryny socjalistycznej i katolickiej postulaty płacy życiowej i rodzinnej zostały przyswojone w prawie międzynarodowym i europejskim. Kluczowe znaczenie w tej dziedzinie ma koncepcja wynagrodzenia godziwego (*fair remuneration*) definiowanego w art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej<sup>15</sup> jako w szczególności wynagrodzenie mające zapewnić pracownikom i ich rodzinom właściwy (przyzwoity) poziom życia (*decent standard of living*)<sup>16</sup>.

Zastosowanie do tego samego przypadku postulatów „według pracy” i „według potrzeb” może, co oczywiste, prowadzić do rozbieżnych wyników. Toteż należy podkreślić, że w idei płacy życiowej i rodzinnej chodzi o pewien pułap potrzeb podstawowych. Położenie na ten aspekt nacisku w doktrynach oraz w prawie międzynarodowym i europejskim wynika z okoliczności, iż jest to *par excellence* zagadnienie polityki społecznej, za którą w ostatecznym rozrachunku odpowiedzialnej jest państwo, podczas gdy na zapewnienie ekwiwalentności wynagrodzeń do wkładu pracy (realizacja zasady kauzalnej, por. niżej) państwo ma wpływ ograniczony i pośredni, gdyż zasada ta spełnia się w sferze umów.

---

<sup>13</sup> LE nr 19.

<sup>14</sup> LE nr 19.

<sup>15</sup> Dokument Rady Europy z 18 października 1961 r., którym Polska związała się selektywnie. Karta ma być zastępowana stopniowo przez Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną z 3 maja 1996 r., w której powtórzono treść postanowienia art. 4 w niezmienionej postaci.

<sup>16</sup> Polska nie związała się tym postanowieniem z uwagi na zbyt niski poziom płacy minimalnej w naszym kraju.

Ingerencja państwa w tym zakresie ma miejsce jedynie wobec najmniej zarabiających pracowników i ich rodzin. Wpływanie na system wynagrodzeń przez nawiązywanie do płacy życiowej i rodzinnej stanowi więc jedynie podyktowaną postulatami sprawiedliwości rozdzielczej korekturę zasady kauzalnej w dolnych przedziałach płac. Ingerencja państwa w tym zakresie nie może wykraczać poza niezbędne ramy (zasada pomocniczości). W grupach pracowników lepiej uposażonych postulaty płacy życiowej i rodzinnej realizowane są samoczynnie przez płacę mniej lub bardziej ekwiwalentną do wkładu pracy, kształtowaną na drodze układów zbiorowych i umów indywidualnych.

7. Interpretacja Europejskiej Karty Społecznej prowadzi do wniosku, że określenie „płaca godziwa” jest w zasadzie synonimem płacy minimalnej, o ile tylko płaca taka spełnia kryteria, o których mowa w Karcie. Toteż instytucję prawną wynagrodzenia minimalnego za pracę ustalanego w wielu krajach przez państwo bądź na drodze porozumień organizacji partnerów społecznych, należy traktować jako realizację postulatu wiązania płac w niższych grupach dochodowych z potrzebami pracownika i jego rodziny. Zauważmy, że w wykładni organów kontrolnych EKS wysokość wynagrodzenia godziwego rozumianego jako wynagrodzenie minimalne odnoszone jest (przy wszystkich zastrzeżeniach i modyfikacjach) do wysokości wynagrodzenia przeciętnego w danym kraju; stanowi zatem określony udział w tej wielkości makroekonomicznej. Oznacza to, że instytucja płacy minimalnej powinna zapewniać także mniej zarabiającym członkom społeczeństwa uczestnictwo w ogólnym wzroście dobrobytu.

8. Również w Polsce prawo do godziwego wynagrodzenia kojarzone jest w szczególności z ustalaniem minimalnego wynagrodzenia z pracą (por. art. 13 k.p.). Koncepcja tego wynagrodzenia i praktyka ustalania jego wysokości budzą jednak liczne kontrowersje.

Wysokość wynagrodzenia minimalnego, mimo corocznej weryfikacji w wyniku przetargów w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych<sup>17</sup>, ciągle odbiega od postulowanych przez organizacje międzynarodowe wskaźników co jest powodem niezwiązania się Polski kluczowym postanowieniem EKS definiującym

---

<sup>17</sup> Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

godziwość wynagrodzenia za pracę. Brakuje przy tym consensusu, jaka powinna być ścieżka dojścia do modelu docelowego.

Według niektórych propozycji mogłoby nim być minimum socjalne wystarczając przynajmniej do utrzymania jednej osoby, a więc tymczasowo bez uwzględniania aspektu rodzinnego jako niemożliwego do przyjęcia w aktualnych warunkach, co nie wyklucza nadania płacy minimalnej charakteru rodzinnego, gdy sytuacja ekonomiczna na to pozwoli. Z pola widzenia nie należy przy tym tracić znaczenia płacy jako elementu kosztów dla pracodawcy oraz funkcji motywacyjnej wynagrodzenia za pracę.

Według mojej oceny kluczowym zagadnieniem *de lege ferenda* jest określenie zasięgu podmiotowego stosowania płacy minimalnej, czy mianowicie z dobrodziejstwa tej instytucji nie powinny, poza pracownikami, skorzystać także osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy, a więc przede wszystkim rzesza osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Za takim rozwiązaniem przemawia podobieństwo statusów prawnych obu grup, co uzasadnia łączne ich zaliczenie do tej samej kategorii istotnej – utrzymujących się z pracy „własnych rąk”. Wniosek ten wspiera także argumentacja wywiedziona z Konstytucji<sup>18</sup>.

9. Wzorzec godziwego wynagrodzenia w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego i w zgodzie z pojemną treścią art. 13 k.p. nie służy wyłącznie ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę. W pewnym wybiórczym zakresie wzorzec ten odnosi się również do wynagrodzeń najwyższych lub wygórowanych oraz do problemu ekwiwalentności świadczeń.

Problem ustalania pułapów wynagrodzenia dotyczy w zasadzie zakładów sfery publicznej. Kumulują się wówczas argumenty wywodzone z pojęcia godziwości oraz

---

<sup>18</sup> Zwolennikiem objęcia wynagrodzeniem minimalnym osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych jest A. Sobczyk. Por. tego autora „Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców”, PiZS nr 8 z 2012r. oraz „Prawo pracy w świetle Konstytucji RP” Tom II „Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka”, Warszawa 2013 r., s. 39-46. Sprawa ta była przedmiotem debaty w redakcji Gazety Prawnej (sprawozdanie z debaty opublikowano w Dzienniku Gazeta Prawna z dnia 5 listopada 2014 r. „Płaca minimalna nie przy każdym zleceniu”, opracował T. Zalewski). W debacie poparłem ideę szerszego zastosowania gwarancji wynagrodzenia minimalnego zwracając jednocześnie uwagę na trudności realizacyjne takiego projektu. Ochronę wynagrodzeń zleceniodawców w pewnym stopniu mogą przy tym zapewniać przepisy kodeksu cywilnego, np. przepis o postępowaniu w sprawie wyzysku (art. 388 k.c.).



argumenty nawiązujące do potrzeby racjonalnego zarządzania aktywami będącymi w gestii publicznej w celu realizacji zadań ogólnospołecznych.

W tym kontekście należy wymienić reglamentację płac w sferze budżetowej wraz z przepisami dotyczącymi przestrzegania dyscypliny finansów publicznych czy też tzw. ustawę kominową<sup>19</sup>. Cechą charakterystyczną w tym ostatnim przypadku jest posłużenie się reglamentacją ustawową, co do której w warstwie aksjologicznej, stanowiącej uzasadnienie *ratio legis* ustawy, można zastosować dewizę adresowaną do osób zajmujących wysokie stanowiska kierownicze „według przyzwoitości w czerpaniu na wynagrodzenia ze środków publicznych”.

W orzecznictwie zaakcentowano tezę, według której autonomia woli stron umowy o pracę podlega jedynie względnej ochronie, ponieważ strony obowiązane są nie tylko do respektowania własnego interesu jednostkowego, ale powinny mieć wzgląd na interes publiczny. Wymagają tego zasady współżycia społecznego i nakaz godziwości wynagrodzenia (art. 13 k.p.)<sup>20</sup>. Zarówno zatem zasada „każdemu według (minimum) potrzeb”, jak i zasada przyzwoitości – obie wywodzone z koncepcji wynagrodzenia godziwego – mają charakter korygujący wobec zasady swobody umów. Jest to wnoszona do systemu płac korekta wynikająca z idei sprawiedliwości rozdzielczej.

Należy jeszcze raz podkreślić, że wykorzystywanie pojęcia godziwości w celu moderowania wysokości płac wygórowanych ma miejsce w zakładach pracy sfery publicznej<sup>21</sup>. Natomiast odnosząc się do polityki płac w niepublicznej spółce prawa handlowego, Sąd Najwyższy stwierdził, że „artykuł 13 k.p. nie reglamentuje wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia.

---

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t. jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 1645).

<sup>20</sup> Por. następujące orzeczenia SN: wyrok z 07.08.2001, I PKN 563/00, OSNP 2002/4/90; z 20.06.2012, I PK 13/12, LEX nr 1243001; z 23.01.2014, I UK 302/13, LEX nr 1503234. Por. też wyroki sądów apelacyjnych w Krakowie z 20.09.2012, III AUa 420/12, LEX nr 1220514 oraz z 25.09.2012, III AUa 398/12, LEX nr 1223252; z 29.01.2013, III AUa 493/12, LEX 1280382 oraz wyroki sądów apelacyjnych w Katowicach z 04.04.2013, III AUa 759/12, LEX nr 1313278; w Rzeszowie z 10.09.2014, III AUa 279/14, LEX nr 1506730.

<sup>21</sup> Por. przytoczony wyżej wyrok SN z 7 sierpnia 2001, I PKN 563/00.

Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika”.<sup>22</sup>

Zdarzającym się w praktyce zjawiskiem są z umowy płacowe między pracodawcą a pracownikiem, których celem jest wywindowanie wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego, dla których podstawą wymiaru jest wynagrodzenie za pracę (np. zasiłki macierzyńskie). Zawieranie umów o pracę dla pozorów w celu wyłudzenia świadczenia bądź rażąco wysokie, nieadekwatne do rodzaju pracy, ustalenie wysokości wynagrodzenia, może być przedmiotem kontroli jako „...świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu...”<sup>23</sup>. Występowanie zjawiska, o którym mowa, a także niewykluczona nadgorliwość organów rentowych oraz liczba wytaczanych na tym tle spraw sądowych, skłaniają do refleksji nad sposobem wiązania wysokości świadczeń z zarobkami pracowników.

10. Ingerencja państwa w sferę wynagrodzeń za pracę podyktowana względami sprawiedliwości rozdzielczej (oraz innymi celami jak np. polityka antyinflacyjna) stanowi wyjątek od reguły. W gospodarce rynkowej, jak wspominaliśmy, systemami wynagrodzeń rządzi przede wszystkim zasada kausalna, będąca nawiązaniem do wyników pracy, czy szerzej – do korzyści, jakie pracodawca czerpie z zatrudnienia pracownika. Stanowi to w wyidealizowanej postaci wyraz sprawiedliwości zamiennej (wyrównawczej, komutatywnej). Podmiot zatrudniający zobowiązany jest do świadczenia będącego równowartością świadczenia pracy. Tę sygnalizującą właściwość wynagrodzenia za pracę określa się jako cechę wzajemności (*facio ut des*) i ekwiwalentności wynagrodzenia do wkładu pracy.

W tym miejscu rozważań pojawia się problem sposobu mierzenia pracy i obliczania zarobku pracownika oraz kwestia znaczenia prawnego takiego pomiaru. Należy więc, po pierwsze, uwzględnić ocenę pracy, a więc, jak się na ogół przyjmuje, cechy złożoności, ciężkości pracy, odpowiedzialności i warunków, w jakich praca jest świadczona, następnie dokonać oceny pracownika – czyli kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, predyspozycji oraz innych cech świadczących o jego przydatności do wykonywania pracy danego rodzaju i wreszcie ocenić samo świadczenie pracy, czyli

---

<sup>22</sup> Por. wyrok SN z 20.03.2009, I PK 181/08, LEX nr 707849.

<sup>23</sup> Cytowany wyżej wyrok SN z 23.01.2014, I UK 302/13.

osiągnięcie przez pracownika wyników ilościowych i jakościowych. Przy pracach o niewymiernych lub trudno wymiernych efektach podstawowym miernikiem świadczenia pracy jest czas jej wykonywania. Kryteria według, których wynagrodzenia powinny być ustalane, zostały (niewyczerpująco) wskazane w przepisie art. 78 § 1 k.p., który w sposób najbardziej bezpośredni odnosi się do cechy ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę.

Sposoby postępowania w zakresie mierzenia pracy służą przybliżeniu się do obiektywnego wzorca płacy ekwiwalentnej względem nakładu pracy, a więc do spełnienia postulatu sprawiedliwości wyrównawczej. Metodą, która pozwala na porównywanie ze sobą różnych rodzajów pracy (stanowisk) w ramach danego zakładu pracy w celu zobiektywizowania wzorca ekwiwalentności jest wartościowanie pracy. Stanowi ono pożyteczny instrument zapewniający sprawiedliwość i racjonalność decyzji płacowych. Może też być ważkim, bo obiektywnie uzasadnionym argumentem w sporach spowodowanych podniesieniem zarzutu nierównego traktowania pracowników (por. uwagi w punkcie 14).

O uprawnieniach i roszczeniach płacowych rozstrzygają wszakże umowa o pracę z ewentualnym odwołaniem się do obowiązujących w przedsiębiorstwie przepisów płacowych. Zasadą rządzącą stosunkami pracy szczególnie w sektorze prywatnym, jest bowiem - mimo wszelkich możliwych zastrzeżeń – swoboda umów (por. art. 353<sup>1</sup> k.c.). Do puli wartości związanych m.in. ze sprawiedliwością w dziedzinie płac należy więc dołączyć poszanowanie podmiotowości i autonomii woli stron umowy o pracę<sup>24</sup>. Przepisy płacowe ograniczają wprawdzie – ze względu na potrzebę ochrony słabszego partnera przed silniejszym i inne przesłanki – swobodę umów w zakresie płac, ale jej nie uchylają.

11. Cecha ekwiwalentności jako w pełni obiektywny wzorzec sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę w sferze roszczeń odgrywa rolę o tyle, o ile ustalenia dotyczące tego wzorca znajdują odbicie w treści umowy o pracę i zakładowych przepisów płacowych. Wartościowanie pracy nawet rzetelnie przeprowadzone samo przez się nie jest dla pracownika źródłem roszczeń. Zgodnie z tezą wielokrotnie powtarzaną w orzecznictwie „z prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie

---

<sup>24</sup> W okresie totalitarnego socjalizmu czołowi przedstawiciele nauki prawa pracy (M. Świącicki, W. Szubert i inni) podkreślali rolę umowy i związanych z nią wartości dla rozwoju stosunków pracy w postępowym kierunku.

może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego<sup>25</sup>. Toteż przytoczona w jednym z orzeczeń charakterystyka wynagrodzenia godziwego przez zestawienie epitetów: „należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy”<sup>26</sup> ma w relacjach pracodawcy z indywidualnym pracownikiem charakter w zasadzie tylko moralny.

Moralne postulaty sprawiedliwości adresowane w stosunku do płacy mającej odpowiadać kryterium ekwiwalentności można mnożyć podnosząc m.in. takie kwestie jak zachowanie realnej wartości płac w warunkach inflacji, zapobieganie nadmiernym rozpiętościom indywidualnych wynagrodzeń, podwyższanie wynagrodzeń w razie poprawy kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa i *vice versa* – dopuszczenie do ich redukcji, gdy kondycja ta ulega pogorszeniu<sup>27</sup>.

Etyczne postulaty pod adresem systemów płac są przedmiotem przetargów przy stanowieniu układów zbiorowych pracy (szczególnie szczebla zakładowego) oraz regulaminów wynagradzania<sup>28</sup>. Związki zawodowe negocjując te dokumenty dają wyraz sprawiedliwości rozumianej jako poczucie sprawiedliwości załóg, które są przez nie reprezentowane<sup>29</sup>. Strona pracodawcza z kolei zwraca uwagę na uwarunkowania rynkowe i ekonomiczne, w jakich działa przedsiębiorstwo. Problemem jest kryzys związkowej reprezentacji pracujących, co w większości zakładów pracy uniemożliwia dojście do głosu przekonań dotyczących tego, jakie płace pracownicy uznają za sprawiedliwe.

### III Równość płac

12. Dotychczasowe rozważania skupione były na problemach aksjologicznych wynagrodzenia należnego indywidualnemu pracownikowi bez uwzględnienia

---

<sup>25</sup> Por. następujące orzeczenia SN: wyrok z 29.05.2006, I PK 230/05, OSNP 2007/11-12/ poz. 155; wyrok z 25.08.2010, II PK 50/10, LEX nr 707421; wyrok z 10.02.2011, II PK 194/10, LEX nr 811846; wyrok z 12.07.2011, II PK 18/11, LEX nr 1044007.

<sup>26</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 25.09.2012, III AUa 398/12, LEX nr 1223252.

<sup>27</sup> Całościowy model płacy godziwej oparty na obiektywnych funkcjach płacy, społecznej nauce Kościoła, wynikach badań opinii pracowniczych oraz dorobku teorii przedstawia J. Meller w opracowaniu „Płaca godziwa i jej determinanty”, w pracy zbiorowej cytowanej w przypisie 2, s. 104-107.

<sup>28</sup> Por. art. 78 § 2 k.p. odsyłający do pozaustawowych źródeł określania wynagrodzeń.

<sup>29</sup> Jak stwierdza J. Meller „Płaca słuszna to ostatecznie płaca społecznie sprawiedliwa w odczuciu pracowników”, tamże s. 107.

kontekstu społecznego. Stwierdziliśmy, że wynagrodzenie za pracę, kojarzone z pojęciem płacy godziwej, powinno w szczególności uwzględniać dwa postulaty etyczne, a mianowicie zaspokojenie potrzeb (przynajmniej na poziomie podstawowym) pracownika i jego rodziny oraz odpowiadać (przynajmniej w przybliżeniu) zasadzie równowartości świadczeń wzajemnych, co wyraża slogan „jaka płaca taka płaca”. Szczególnym aspektem płacy sprawiedliwej jest wszakże również postulat niedyskryminacji i równego traktowania, co stawia problem sprawiedliwości w sferze relacji ponadjednostkowych. Mamy w tym przypadku do czynienia z zastosowaniem reguły, w myśl której wszystkie osoby posiadające określoną (relewantną) cechę, a więc należące do tej samej kategorii istotnej, powinny być traktowane jednakowo.

Intuicja i retrospekcja podpowiada, że nakaz taki szczególnie wyraźnie wiąże się z odczuwaniem przez człowieka, że jest on przez innych traktowany sprawiedliwie. W nawiązaniu do definicji sprawiedliwości i sposobu jej przeżywania można stwierdzić, że jest to postulat etyczny powszechnie uznawany za oczywisty<sup>30</sup>. W pewnym stopniu podlega on jurydyzacji, czego dowodzą bardzo liczne deklaracje oraz dokumenty prawa międzynarodowego i europejskiego zakazujące praktyk dyskryminacyjnych w ogólności oraz w odniesieniu do określonych sytuacji społecznych, w tym dotyczących zatrudnienia i stosunków pracy. Dokumenty mówiące o zakazie dyskryminacji w tej dziedzinie zostały implementowane do polskiego ustawodawstwa, w związku z czym można uznać, że Polska wywiązała się, przynajmniej gdy chodzi o zapewnienie tzw. równości w prawie<sup>31</sup>, z zobowiązań międzynarodowych i europejskich<sup>32</sup>. Pomijam w tym miejscu zastrzeżenia

---

<sup>30</sup> Jak pisze W. Sadurski, określenie „równość” w odróżnieniu od określeń „sprawiedliwość” czy „słuszność”... spełnia doskonale zarówno wymogi angażowania emocjonalnego, jak i pewnej rzeczowości”. W. Sadurski „Równość wobec prawa”, Państwo i Prawo nr 8-9 z 1978, s. 64. W literaturze prawa pracy równości w stosunkach pracy dotyczą następujące pozycje: J. Skoczyński, „Zasada równego traktowania pracowników” PiZS 1999, nr 7-8; B. Wagner „Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników”, PiZS 2002, nr 3; A. Tyc „Możliwość zakwalifikowania interesu ekonomicznego jako obiektywnego kryterium uzasadniającego zróżnicowanie pracowników a realizacja zasad równości i sprawiedliwości”, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 2013.

<sup>31</sup> „Równość w prawie” to nakaz kształtowania przepisów prawa zgodnie z zasadą równości w odróżnieniu od „równości wobec prawa”, będącej nakazem równego stosowania prawa”, por. w szczególności wskazany w przypisie 30 artykułu W. Sadurskiego.

<sup>32</sup> Problematykę przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w stosunkach pracy, w związku z implementowaniem odpowiednich norm prawa unijnego poruszało wielu czołowych przedstawicieli nauki prawa pracy, w tym autorzy komentarzy do kodeksu pracy.

podnoszone wobec redakcji przepisów antydyskryminacyjnych w kodeksie pracy (art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> oraz rozdział II a w dziale pierwszym k.p.) dotyczące m.in. niejasnej delimitacji pojęć zakazu dyskryminacji i nakazu równego traktowania czy też problem katalogu kryteriów dyskryminacji: enumeracja czy lista otwarta.

13. Kluczowym przepisem dotyczącym równości w zakresie płac jest art. 18<sup>3c</sup> k.p. Zgodnie z § 1 tego przepisu pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości<sup>33</sup>. Wykładnia tego przepisu może *prima facie* sugerować wniosek, że prawo do równego (jednakowego) wynagrodzenia zostało przez ustawodawcę potraktowane w sposób wyjątkowy odbiegający od standardu przyjętego w odniesieniu do innych aspektów statusu pracowniczego (nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia podnoszącego kwalifikacje zawodowe itp.), gdzie *explicite* zakazem objęte jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników z przyczyn dyskryminacyjnych (por. art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.). Natomiast w treści przepisu art. 18<sup>3c</sup> k.p. ustawodawca wydaje się abstrahować od wyszczególnionych w poprzedzających przepisach k.p. (por. art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> k.p.) kryteriów zakazanej dyskryminacji (płeć, wiek itp.) i zdaje się wymagać równości absolutnej, gdy porównuje się ze sobą prace jednakowe lub o jednakowej wartości.

---

Zagadnienie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w zakresie płac w szczególności mężczyzn i kobiet, było przedmiotem następujących opracowań (wymieniam w porządku chronologicznym): I. Boruta, „Prawo pracownic do jednakowego wynagrodzenia, PiZS 1991, Nr 11-23; I. Boruta, „Zakaz dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w prawie WE, PiZS 11/95; T. Liszcz, Równość kobiet i mężczyzn w k.p., PiZS 2/02; M. Wandzel, Równe traktowanie mężczyzn i kobiet”, Kraków 2003 oraz tegoż autora „Wynagrodzenie proporcjonalne do wartości pracy jako realizacja zasady równego wynagradzania pracowników za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości w prawie wspólnotowym”, Studia z zakresu prawa pracy...”, 2009; K. Świdarska, „Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu”, MoPr 5/04; K. Walczak, Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu w świetle przepisów prawa i praktyka jego wdrażania, Studia z zakresu prawa pracy 2005; M. Głogowska, Zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji w wynagradzaniu ze względu na płeć w orzecznictwie ETS, w: Studia z zakresu prawa pracy ..., Kraków 2012; K. Walczak, Regionalizacja wynagrodzeń a zasada niedyskryminacji pracowników, Gdańskie Studia Prawnicze tom XXX 2013, s. 225-232; M. Głogowska, Płeć jako kryterium dyskryminacji lub dyferencjacji w zakresie wynagradzania, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, 2014. Por. ponadto przeglądy orzecznictwa: Dyskryminacja i równość w ustalaniu wynagrodzenia w orzecznictwie SN, PiZS 1/05, Dyskryminacja w wynagrodzeniu w orzecznictwie PiZS 7/07, Równość kobiet i mężczyzn w wynagrodzeniach w świetle orzecznictwa TSUE, PiZS 2013, nr 4.

<sup>33</sup> Nie rozważam w tym miejscu kwestii jaką jest w kodeksie pracy rozszerzenie kręgu podmiotów, wobec których ma obowiązywać reguła „jednakowego wynagrodzenia” na ogół pracowników. W prawie międzynarodowym i europejskim reguła ta w brzmieniu odpowiadającym treści art. 18<sup>3c</sup> k.p. odnoszona jest do równego wynagradzania mężczyzn i kobiet (por. konwencję nr 100 MOP z 1951 r. , art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, dyrektywa 2006/54 UE), a nie do równego wynagradzania pracowników w ogólności; pomija się zatem inne niż płeć kryteria dyferencjacji.

Tego rodzaju wykładnia została w orzecznictwie zakwestionowana. W wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., II PK 126/13<sup>34</sup>, który można uznać za reprezentatywny, Sąd Najwyższy wypowiedział się w sposób następujący „Podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania (...) pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również, że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem *sine qua non* dalszego procedowania...”<sup>35</sup>.

Tym samym postępowanie w przypadku okoliczności wskazujących na nierówne traktowanie pracowników pod względem płacowym jest w swym ogólnym schemacie analogiczne jak w sytuacji, gdy zachodzi podejrzenie stosowania praktyk dyskryminacyjnych pod jakimkolwiek innym względem. Różnicą jest jedynie występowanie wstępnego etapu uprawdopodobnienia dyskryminacji w postaci zarzutu o stosowanie niejednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości.

Można wskazać wiele okoliczności usprawiedliwiających nierówności płacowe nawet jeżeli pozostają one w kolizji z regułą jednakowego wynagrodzenia tak jak jest ona rozumiana w świetle art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. I tak zróżnicowanie wynagrodzeń może być spowodowane przesłankami stażowymi, co nie w każdym przypadku da się wytłumaczyć twierdzeniem, że narastanie stażu zwiększa wartość świadczonej pracy.

Zróżnicowanie wynagrodzeń może też być spowodowane przesłankami związanymi ze strukturą terytorialną przedsiębiorstwa mającego swoje oddziały w różnych regionach kraju. Regionalizacja wynagrodzeń w takim przypadku może być uzasadniona sytuacją na lokalnym rynku pracy bądź kształtowaniem się kosztów utrzymania na danym terenie, co ma wpływ na siłę nabywczą wynagrodzeń, a więc

---

<sup>34</sup> Monitor Prawa Pracy, nr 10 z 2014 r.

<sup>35</sup> Por. także należące do tej linii orzeczniczej wcześniejsze wyroki SN z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36 oraz z dnia 18.04.2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73. Warto zauważyć, że w tym ostatnim orzeczeniu zamiast „obowiązek wykazania” użyto trafniejszych określeń „obowiązek uprawdopodobnienia” i „obowiązek przedstawienia faktów, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji”.

uzasadnia ich dyferencjację. Te i inne okoliczności powinny być brane pod uwagę, analogicznie jak ma to miejsce w przypadku kontratypu dyskryminacji, gdy pracodawca wprowadzi różnicę sytuację pracowników z przyczyn uznawanych nominalnie za dyskryminacyjne, ale potrafi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (por. art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. *in fine*)<sup>36</sup>.

14. Warte wzmiankowania są z kolei problemy nasuwające się w związku z wykładnią zwrotów „praca jednakowa” oraz „praca jednakowej wartości” pozwalających wyodrębnić kategorię pracowników, wobec których znajduje zastosowanie reguła jednakowego wynagrodzenia. Jak wyżej stwierdzono, nierespektowanie tej reguły w stopniu uznanym za istotny stanowi okoliczność mogącą, przy spełnieniu dalszych warunków, uprawdopodobniać stosowanie przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych.

Szczególne trudności wiążą się z wykładnią zwrotu „praca o jednakowej wartości”. W art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. wskazuje się na tradycyjne przesłanki wartościowania pracy (kwalifikacje zawodowe, odpowiedzialność, wysiłek). Zwraca uwagę pominięcie w tym zestawie warunków, w jakich praca jest świadczona (praca bezpieczna *versus* stwarzająca zagrożenie dla życia i zdrowia, uciążliwa i monotonna *versus* przebiegająca w warunkach komfortowych), oraz brak odniesienia się do kryteriów efektywnościowych<sup>37</sup>.

Należy się zgodzić, że wartościowanie pracy jest niezbędnym warunkiem respektowania zasady równego traktowania pracowników w warunkach zatrudnienia w jednym zakładzie pracy przy pracach różniących się rodzajem i charakterystyką<sup>38</sup>. Natomiast ocena sprawiedliwości płacowej w aspekcie prawa do jednakowego wynagrodzenia powinna być, moim zdaniem, w większym stopniu pozostawiona odczuciom załóg i partnerów społecznych w procesie tworzenia autonomicznego prawa pracy.

---

<sup>36</sup> Rozważając problematykę równego traktowania pracowników w zakresie płac pominąłem, z uwagi na potrzebę zachowania wartości tematycznej opracowania, złożony problem ochrony poufności jednostkowych wynagrodzeń w konfrontacji z możliwością dochodzenia roszczeń z tytułu domniemanej dyskryminacji. Zagadnienie to omawia obszernie prof. Walczak w swoim koreferacie.

<sup>37</sup> Np. w systemie wartościowania pracy Haya, kluczową przesłanką braną pod uwagę przy ocenie stanowisk pracy jest jego znaczenie dla funkcjonowania organizacji gospodarczej.

<sup>38</sup> Por. K. Walczak, „Wartościowanie stanowisk pracy prawnym obowiązkiem pracodawcy?”, MoPr nr9 z 2004r.